

MUNICÍPIO DE LAGOS

AVISO n.º 5358/2017

Para os devidos efeitos se torna público que, em cumprimento do meu despacho datado de 3 de março de 2017, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia imediato ao da publicação do presente aviso no Diário da República, o procedimento concursal comum, para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para preenchimento de 1 posto de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior (Arquivo).

1 - Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de abril, na sua atual redação, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro.

2 - Para efeitos do disposto no n.º 1 do art.º 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município de Lagos e a inexistência de reservas de recrutamento constituídas pela Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), porquanto não foram ainda publicitados quaisquer procedimentos concursais, pelo que conforme orientação da DGAEP, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta a esta entidade.

3 - De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, as autarquias locais não têm de consultar a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, previsto no art.º 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, conjugada com o previsto na Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.

Ainda no âmbito do referido procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, foi consultada a CI-AMAL - Comunidade Intermunicipal do Algarve, a qual declarou que ainda não se encontra constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA).

4 - Caracterização do posto de trabalho: Compete ao Técnico Superior exercer com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica no âmbito da sua formação académica ou especialização, visando fundamentar e preparar a decisão. Compete-lhe ainda estabelecer e aplicar critérios de gestão de documentos; avaliar e organizar a documentação de fundos públicos e privados com interesse administrativo, probatório e cultural; orientar e elaborar instrumentos de descrição da documentação; apoiar o utilizador, orientando na pesquisa de registos e documentos apropriados; promover ações de difusão, a fim de tornar acessíveis as fontes; executar ou dirigir os trabalhos tendo em vista a conservação e restauro de documentos; supervisionar o pessoal afeto à função de apoio técnico de arquivista; executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.

5 - Local de trabalho: Área do Município de Lagos.

6 - Posição remuneratória de referência: Apesar do art.º 38.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, determinar que o posicionamento remuneratório se efetua por negociação, por aplicação dos limites e restrições impostos pelo art.º 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, cujos efeitos foram prorrogados por força do disposto no n.º 1 do art.º 19.º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para o ano 2017, a determinação do posicionamento do trabalhador recrutado é efetuada tendo como referência a 2.ª posição remuneratória, nível 15 da Tabela Remuneratória Única, correspondente a 1201,48 € (mil duzentos e um euro e quarenta e oito cêntimos).

7 - Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas satisfaçam os seguintes requisitos:

7.1 - Requisitos gerais: Os candidatos deverão reunir os requisitos gerais estabelecidos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, previstos no art.º 17.º do respetivo Anexo.

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

7.2- Requisitos habilitacionais e profissionais exigidos, sem possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional:

- a) Licenciatura, complementada por um dos cursos instituídos pelos Decretos n.ºs 20478 e 22014, respetivamente de 6 de novembro de 1931 e de 21 de dezembro de 1932 e pelos Decretos-Lei n.ºs 26029 e 49009, de respetivamente 7 de novembro de 1935 e 16 de maio de 1969;
- b) Curso de especialização em ciências documentais, opção em Arquivo, criado pelo Decreto-Lei n.º 87/82, de 13 de julho, e regulamentado pelas Portarias n.ºs 448/83 e 449/83, de 19 de abril e 825/85, de 9 de novembro;
- c) Outros cursos de especialização pós-licenciatura na área das ciências documentais, de duração não inferior a dois anos, ministrados em instituições de ensino universitário;
- d) Cursos ministrados em instituições estrangeiras, reconhecidos como equivalentes aos mencionados nas alíneas precedentes.

8 - Podem candidatar-se ao procedimento concursal indivíduos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído ou que se encontrem em situação de requalificação.

9 - Métodos de seleção:

Nos termos do disposto no n.º 5 do art.º 36.º da LTFP, será aplicado um único método de seleção obrigatório - Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), conforme aplicável de acordo com a situação de cada candidato, complementado pelo método de seleção facultativo - Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

9.1 - Métodos de seleção a aplicar aos seguintes candidatos:

- Candidatos que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos que se encontrem em situação de requalificação e não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Para estes candidatos serão aplicados os métodos de seleção abaixo identificados, os quais serão valorados de 0 a 20 valores:

a) Prova de conhecimentos (PC) - visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função inerente ao posto de trabalho.

Esta prova assumirá a forma escrita, revestindo carácter teórico. É individual, efetuada numa só fase, em suporte de papel, com consulta, com duração de 2 horas, de acordo com o seguinte programa:

- Lei n.º 107/2001, de 8 de setembro - Bases da Política e do Regime de Proteção e Valorização do Património Cultural;

- Decreto-Lei n.º 4/2013, de 07/01 - Código do Procedimento Administrativo;

- Portaria n.º 412/2001, de 17 de abril - Regulamento Arquivístico para as Autarquias Locais;

- Portaria n.º 1253/2009, de 14 de outubro - Altera e republica o anexo I do Regulamento Arquivístico para as Autarquias Locais;

- Decreto-Lei n.º 447/88, de 10 de dezembro - Regula o processo de pré-arquivagem da documentação de entidades públicas ou de entidades privadas cuja documentação seja declarada de interesse público;

- Lei n.º 67/98, de 2 de julho - Lei da proteção de dados pessoais, alterada pela Lei n.º 103/2015, de 24 de agosto;

- Decreto-Lei n.º 16/93, de 23 de janeiro - Regime geral dos arquivos e do património arquivístico, alterado pela Lei n.º 14/94, de 11 de maio;

- Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto - Regime de acesso à documentação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos;

- Decreto-Lei n.º 47/2004, de 3 de março - Regime geral de incorporações nos arquivos públicos;

- Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, que republicou o Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril - Modernização Administrativa, retificado pela Declaração n.º 30/2014, de 18 de junho;

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, retificada pela Declaração n.º 37/2014, de 19 de agosto, alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro e 84/2015, de 7 de agosto.

As questões relativas a este diploma incidirão sobre as seguintes matérias:

- Férias e faltas (a conjugar com o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 8/2016, de 1 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 28/2015, de 14 de abril, 55/2014, de 25 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 69/2013, de 30 de agosto, 47/2012, de 29 de agosto, 23/2012, de 25 de junho, 53/2011, de 14 de outubro, 105/2009, de 14 de setembro, e Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março)

- Exercício do poder disciplinar).

b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os fatores de apreciação serão os seguintes:

1) Motivação para a função

2) Qualidade da experiência profissional

3) Capacidade de expressão e comunicação

4) Capacidade crítica

5) Relacionamento interpessoal

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, cada um valorado de 20, 16, 12, 8 ou 4 valores, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

- Igual ou superior a 18 valores - nível Elevado;

- Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores - nível Bom;
- Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores - nível Suficiente;
- Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores - nível Reduzido;
- Inferior a 6 valores - nível Insuficiente.

Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista Profissional de Seleção.

Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 15 minutos.

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$\text{Ordenação Final (OF)} = \text{PC} \times 70\% + \text{EPS} \times 30\%$$

9.2 - Métodos de seleção a aplicar aos candidatos que se encontrem na seguinte situação:

- Candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos que se encontrem em situação de requalificação, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Para estes candidatos serão aplicados os métodos de seleção abaixo identificados, os quais serão valorados de 0 a 20 valores:

a) Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Este método é valorado de 0 a 20 valores constituindo fase eliminatória para classificações inferiores a 9,5 valores de acordo, com a aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{AC} = \text{HA} \times 10\% + \text{FP} \times 30\% + \text{EP} \times 50\% + \text{AD} \times 10\%$$

em que:

HA= habilitações académicas;

FP= formação profissional;

EP= experiência profissional;

AD= avaliação de desempenho.

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

1) Para o fator habilitação académica (HA):

- Habilitação literária legalmente exigida - 18 valores
- Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica - 20 valores

2) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com limite de 20 valores.

- Ações de formação com duração até 14 horas - 0,5 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 14h e 35h - 1 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 35h e 60h - 1,5 valores cada;
- Ações de formação com duração entre 60h e 100h - 2 valores cada;
- Ações de formação com duração superior a 100h - 2,5 valores cada;

3) A experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

- inferior a 1 ano - 1 valor
- igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos- 4 valores;
- igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos - 10 valores;
- igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos - 16 valores
- igual ou superior a 15 anos - 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

4) Para a valoração da Avaliação de Desempenho, serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

- Desempenho Inadequado - 8 valores
- Desempenho Adequado - 14 valores
- Desempenho Relevante - 18 valores
- Desempenho Excelente - 20 valores

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto no n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, que estabelece que o Júri deve prever um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, é atribuída a valoração de 14 valores.

Os candidatos poderão, em substituição deste método de seleção, optar pela realização do método de seleção prova de conhecimentos, através de declaração escrita no formulário tipo de candidatura, pela sua aplicação.

b) A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será avaliada conforme o descrito na alínea b) do ponto 9.1.

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$\text{Ordenação Final (OF)} = \text{AC} \times 70\% + \text{EPS} \times 30\%$$

10. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

11. Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no art.º 35º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação e, subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º Qualidade da experiência profissional em atividade similar
- 2.º Residência na área do município
- 3.º Menor idade.

12 - Formalização das candidaturas:

12.1 - As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório do Formulário Tipo de Candidatura, o qual se encontra disponível em <http://www.cm-lagos.com>, podendo ser entregues pessoalmente no Gabinete do Município, todos os dias úteis, das 09H00 às 17H00, ou remetidas pelo correio, com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Lagos, Paços do Concelho Século XXI, Praça do Município, 8600 - 293 Lagos, expedidas até ao termo do prazo fixado.

12.2 - O Formulário Tipo de Candidatura deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

12.2.1 - Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão ao procedimento concursal referidos no ponto 7.1 do presente aviso (certificado do registo criminal, documento comprovativo dos requisitos de robustez física e perfil psíquico e fotocópia do boletim de vacinas). É dispensada a apresentação dos documentos indicados no presente ponto, desde que os candidatos declarem, no ponto 7. do Formulário Tipo de Candidatura, que reúnem os referidos requisitos.

12.2.2 - Documento comprovativo do requisito habilitacional referido no ponto 7.2 do presente aviso (original ou fotocópia).

12.2.3 - Declaração comprovativa da titularidade de vínculo de emprego público, caso o candidato a detenha, emitida pela entidade empregadora pública à qual o candidato pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste:

- a) Modalidade de vínculo de emprego público e sua determinabilidade;
- b) Carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço;
- c) Posição remuneratória detida pelo candidato à data de apresentação da candidatura;
- d) As avaliações quantitativas de desempenho referentes aos últimos três períodos de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

13 - Os candidatos a quem seja aplicável o método de seleção da avaliação curricular, devem apresentar o curriculum vitae detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações académicas, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, os quais, contudo, só serão tidos em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente através de fotocópia dos documentos relativos a experiência profissional e formação profissional frequentada.

14 - O disposto no número antecedente não impede que o júri exija aos candidatos, em caso de dúvida sobre a respetiva situação, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

15 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos nos formulários de candidatura serão punidas nos termos da lei.

16- Os candidatos com deficiência devem declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de seleção.

17- O Júri terá a seguinte constituição:

Membros efetivos: Coordenadora Principal da Unidade Técnico-Administrativa, Maria Antonieta da Glória Santos Camilo, que presidirá, Técnico Superior de Arquivo do Município de Vila do Bispo, Nuno Miguel Ferreira Marques, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Técnico Superior, Luís Miguel da Silva Bordalo.

Membros suplentes: Técnica Superior, Nídia Cristina Tomé dos Santos e Técnico Superior, Paulo Jorge Teófilo Candeias.

18 - Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam de ata de reunião do júri do procedimento concursal, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

19 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada, para consulta, nos Paços do Concelho Séc. XXI, Praça do Município, em Lagos, disponibilizada em <http://www.cm-lagos.com>, sendo ainda publicado um aviso no Diário da República com informação sobre a sua publicitação, de conformidade com o disposto na Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, na atual redação.

20 - Nos termos do n.º 1 do art.º 19º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na atual redação, o presente aviso será publicitado na bolsa de emprego público (<http://www.bep.gov.pt>) no 1º dia útil seguinte à presente publicação no Diário da República, no Balcão Virtual desta Câmara Municipal (<http://www.cm-lagos.com>) por extrato, num jornal de expansão nacional, num prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data.

21 - Em cumprimento da alínea h) do art.º 9º da Constituição da República Portuguesa, promover-se-á a igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional.

Lagos, 8 de março de 2017

A Presidente da Câmara,

Maria Joaquina Baptista Quintans de Matos