



Câmara Municipal de Moura

AVISO N.º 10363 /DGA RH/2019

1 - Para os efeitos previstos no artigo 11.º/1, alínea b) da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal de 22 de maio de 2019, se encontra aberto procedimento concursal comum, para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento do posto de trabalho abaixo indicado, integrado no mapa de pessoal na Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos:

1 Posto de trabalho de Técnico Superior (Segurança e Higiene no Trabalho).

2 - De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, 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 de Qualificação dos trabalhadores em funções públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional".

3 - Posição remuneratória: 2.ª Posição, nível 15 da Tabela Remuneratória Única - a que corresponde o valor de 1.201,48 €. Não haverá lugar a negociação para efeito de determinação do posicionamento remuneratório, conforme despacho do Senhor Presidente da Câmara, datado do dia 13 de setembro de 2019.

4 - Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a concurso, sem prejuízo da constituição de reserva de recrutamento prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

5 - Local de prestação do trabalho: Área do Concelho de Moura.

6 - Caracterização do posto de trabalho:

Exerce com autonomia e responsabilidade funções de estudo, conceção e adaptação de métodos e processos científicos-técnicos, inerentes à respetiva licenciatura designadamente: Planear a prevenção, integrando, a todos os níveis e para o conjunto das atividades da Câmara, a avaliação dos riscos e as respetivas medidas de prevenção; Proceder à avaliação dos riscos, elaborando os respetivos relatórios; Elaborar o plano de prevenção de riscos profissionais, bem como planos detalhados de prevenção e proteção exigidos por legislação específica; Participar na elaboração do plano de emergência interno, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de instalações e primeiros socorros; Supervisionar o aprovisionamento, a validade e a conservação dos equipamentos de proteção individual, bem como a instalação e a manutenção da



Câmara Municipal de Moura

sinalização de segurança; Vigiar as condições de trabalho de trabalhadores em situações mais vulneráveis; Conceber e desenvolver o programa de informação para a promoção da segurança e saúde no trabalho, promovendo a integração das medidas de prevenção nos sistemas de informação e comunicação da Câmara; Conceber e desenvolver o programa de formação para a promoção da segurança e saúde no trabalho; Apoiar as atividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores; Elaborar as participações obrigatórias em caso de acidente de trabalho ou doença profissional; Coordenar ou acompanhar auditorias e inspeções internas; Recolher e organizar elementos estatísticos relativos à segurança e à saúde no trabalho.

6.1 - A descrição do conteúdo funcional do posto de trabalho, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional.

7 - Requisitos gerais de admissão: os candidatos devem reunir os seguintes requisitos.

- a) Nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela CRP, lei especial ou convenção internacional;
- b) Terem 18 anos de idade;
- c) Não estarem inibidos do exercício de funções públicas ou interditos para o exercício das funções a que se candidatam;
- d) Possuírem a robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;
- e) Terem cumprido as leis de vacinação obrigatória.

7.1 - Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares de categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento.

7.2 - Em cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

7.3 - Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, procede-se ao



Câmara Municipal de Moura

recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme deliberação do órgão executivo do dia 22 de maio de 2019, de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP.

8 - Formação académica exigida: Licenciatura/Curso Técnico Superior de Segurança e Higiene no Trabalho e CAP nível 6.

9 - Os candidatos detentores de formação académica estrangeira devem comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo do grau académico, nos termos da legislação aplicável.

10 - Não é possível substituir a formação académica exigida por formação ou experiência profissional.

11 - Forma e prazo de apresentação das candidaturas:

11.1 - Forma: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário em suporte de papel, disponível no serviço de atendimento e informação aos munícipes, que funciona no rés-do-chão do edifício sede do Município, nos dias úteis, ininterruptamente das 9:00 horas às 16:30 horas, e na página eletrónica da Câmara Municipal no endereço www.cm-moura.pt, separador Recursos Humanos, podendo ser entregues pessoalmente no serviço acima indicado, ou remetidas por correio registado, com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado, e dirigidas ao Presidente da Câmara Municipal de Moura, Praça Sacadura Cabral, 7860-207 Moura, devidamente datado e assinado, nele devendo constar os seguintes elementos:

a) Identificação expressa do procedimento concursal, a que corresponde a candidatura referenciando também o número e a data do Diário da República onde vem publicado o aviso (extrato);

b) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação civil e endereço postal e eletrónico, caso exista.

11.2 - A apresentação de candidatura em suporte de papel, deverá ser efetuada nos termos do estabelecido no n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o artigo 104.º e ss do Novo Código do Procedimento Administrativo, acompanhada dos documentos infra indicados, sob pena de exclusão:

a) Fotocópia do documento comprovativo da formação académica;

b) Fotocópia do Certificado de Aptidão Profissional de Técnico Superior de Segurança e Higiene do Trabalho - Nível VI.



Câmara Municipal de Moura

c) Curriculum vitae, datado e assinado, anexando os documentos comprovativos da formação e experiência profissional nele mencionadas;

d) Declaração do serviço onde exerce funções públicas, com identificação da relação jurídica de emprego público, quando exista, bem como a carreira e categoria de que seja titular e as funções que desempenha; a avaliação do desempenho qualitativa obtida nos três últimos anos e a posição remuneratória em que se encontra.

11.3 - Os candidatos devem conjuntamente com o currículo profissional, apresentar os documentos comprovativos dos factos por eles referidos, que possam relevar para a apreciação do seu mérito.

11.4 - Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas a) a e) do n.º 7 do presente aviso, devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura.

11.5 - Os candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal de Moura, ficam dispensados da apresentação de fotocópia dos documentos comprovativos dos factos indicados no currículo desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados nos respetivos processos individuais.

11.6 - Não são aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

11.7 - Prazo das candidaturas: 10 dias úteis a contar da data da publicação do aviso (extrato) no Diário da República.

12 - Métodos de seleção:

Exceto quando afastados por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir, ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, bem como pelos candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento, são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). Complementarmente utilizar-se-á o método de seleção não obrigatório de Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

12.1 - Nos restantes casos e aos excecionados no número anterior, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

Prova escrita de conhecimentos (PEC) e Avaliação Psicológica (AP). Complementarmente utilizar-se-á o método de seleção não obrigatório de Entrevista Profissional de Seleção (EPS).



Câmara Municipal de Moura

12.2 - A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a formação académica ou profissional, a experiência profissional, a formação realizada, a avaliação do desempenho obtida, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 20\% FA + 40\% EP + 25\% FP + 15\% AD$$

Sendo que:

AC = avaliação curricular;

FA = formação académica

FP = Formação profissional;

EP = experiência profissional;

AD = avaliação do desempenho.

12.2.1 - Quando os candidatos ao presente procedimento não possuíam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, para efeitos de avaliação curricular, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, a este elemento corresponderá valor positivo a ser considerado na respetiva fórmula de cálculo, conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º Portaria n.º 125-A/2018, de 30 de abril.

13 - Entrevista de avaliação de competências, visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião da entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

14 - A prova escrita de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. Na prova escrita de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A legislação poderá ser consultada durante a realização da prova, desde que não seja anotada nem comentada, devendo para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar da mesma.

14.1 - Programa da prova escrita de conhecimentos:

Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho - Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na redação atual dada pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto;



Câmara Municipal de Moura

Regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais dos trabalhadores que exercem funções públicas - Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, na redação atual dada pelo Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho;

Lei geral do trabalho em funções públicas - artigos 101.º a 125.º, na redação atual dada pela Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro;

Regime de acesso e de exercício das profissões de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança no trabalho - Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto;

Prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais de trabalho - Decreto-Lei n.º 347/93, de 01 de outubro, alterado pela Lei n.º 113/99, de 3 de agosto e Normas técnicas respeitantes às prescrições mínimas de segurança e de saúde para os locais de trabalho - Portaria n.º 987/93, de 6 de outubro;

Prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho - Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro;

Prescrições mínimas para a sinalização de segurança e de saúde no trabalho - Decreto-Lei n.º 141/95, de 14 de junho, alterado pela Lei n.º 113/99, de 3 de agosto e pelo Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio; e prescrições mínimas de colocação e utilização da sinalização de segurança e de saúde no trabalho - Portaria n.º 1456-A/95, de 11 de dezembro;

Condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis - Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro.

15 - Duração da prova escrita de conhecimentos: 90 minutos, com mais 30 minutos de tolerância.

16 - Avaliação Psicológica: visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A aplicação deste método é realizada por entidades especializadas públicas ou, quando comprovadamente se torne inviável, por entidades privadas.

17 - Entrevista Profissional de Seleção: visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento



Câmara Municipal de Moura

interpessoal. Os fatores de apreciação serão os seguintes: Motivação e Interesses Profissionais, Relacionamento Interpessoal, Capacidade de Comunicação e Experiência Profissional. A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

18 - Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, nomeadamente por motivo de urgência face à inexistência de recursos humanos no mapa de pessoal para cumprimento das responsabilidades cometidas à Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos, os métodos de seleção pela ordem indicada no artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, podem ser aplicados de forma faseada, conforme previsto no artigo 7.º da portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

19 - É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

20 - Ponderação e ordenação final:

20.1 - Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a ponderação a utilizar para cada método de seleção é a seguinte:

- a) Avaliação Curricular (AC) - 50%;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - 25%.
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - 25%.

20.2 - Nos restantes casos, a ponderação a utilizar para cada método de seleção é a seguinte:

- a) Prova Escrita de Conhecimentos - (PEC) - 50%;
- b) Avaliação Psicológica (AP) - 25%
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - 25%.

20.3 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

- a) $OF = 50\% AC + 25\% EAC + 25\% EPS$;
- b) $OF = 50\% PEC + 25\% AP + 25\% EPS$.

Sendo que:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação Curricular;



Câmara Municipal de Moura

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

21 - Em situação de igualdade de valoração entre candidatos, aplica-se o disposto nos n.ºs 1 e 2 artigo 27.º da Portaria n.º 125 - A/2019, de 30 de abril.

22 - Composição e Identificação do júri:

Presidente: Joaquim José Lopes Cadeirinhas, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos.

Vogais efetivos: Luis Filipe da Palma André, Técnico Superior de Proteção Civil e Higiene e Segurança no Trabalho e Carla Maria Silvestre de Ornelas, Técnica Superior de Higiene, Segurança e Saúde, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos.

Vogais suplentes: Ana Helena Condeça Sampaio, Chefe da Divisão de Obras e Serviços Urbanos e José Filipe Martins Martinho, Técnico Superior (Engenharia Civil).

23 - Regime do período experimental:

O júri do procedimento concursal, é simultaneamente o júri do período experimental.

24 - As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação, a ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final são definidos em momento anterior à publicitação do procedimento e publicitadas na página eletrónica da Câmara Municipal de Moura no endereço www.cm-moura.pt separador Recursos Humanos - procedimentos concursais.

25 - Exclusão e notificação dos candidatos:

a) Os candidatos excluídos serão notificados por carta registada ou por correio eletrónico com recibo de entrega da notificação ou por outro meio de transmissão escrita e eletrónica de dados, conforme previsto respetivamente nas alíneas a) e b) do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Novo Código do Procedimento Administrativo.

b) Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 24.º e pela forma prevista na alínea b) ou a) do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.



Câmara Municipal de Moura

26 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações municipais e disponibilizada no sítio da internet do Município de Moura no endereço www.cm-moura.pt separador Recursos Humanos - procedimentos concursais.

27 - A lista unitária da ordenação final dos candidatos aprovados, bem como as exclusões ocorridas na sequência de cada um dos métodos de seleção é aplicável a audiência prévia dos interessados nos termos do Novo Código do Procedimento Administrativo. As listas unitárias de ordenação final, dos candidatos aprovados, após homologação, são afixadas em local visível e público das instalações municipais e disponibilizadas no sítio da internet do Município de Moura no endereço www.cm-moura.pt separador Recursos Humanos - procedimentos concursais e publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

28 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, (CRP) a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

29 - Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, Decreto - Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro; Decreto - Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

30 - De acordo com o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, e nos termos do n.º 3, do artigo 3.º, os candidatos em causa, têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Estes devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma legal supramencionado.

Nos termos do disposto na alínea f) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, compete ao júri verificar a capacidade dos candidatos com deficiência para exercerem as funções inerentes ao posto de trabalho nos termos da legislação em vigor.



Câmara Municipal de Moura

31 – Consultada a Comunidade Intermunicipal do Baixo Alentejo (CIMBAL), na qualidade de Entidade Gestora da Valorização Profissional nas autarquias locais, informou, por correio eletrónico, no dia 09 de maio de 2019, de que ainda não se encontra constituída a referida entidade.

Município de Moura, 23 de setembro de 2019

O Presidente da Câmara,
