
MUNICÍPIO DE SANTA CRUZ DA GRACIOSA

Aviso n.º 119/2010 de 23 de Julho de 2010

A seguir se republica o Aviso n.º 113/2010, publicado no Jornal Oficial em 16 de Julho de 2010, por este ter sido alterado.

16 de Julho de 2010. - O Presidente da Câmara Municipal, *Manuel Avelar Cunha Santos*.

1 — Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e do artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, adaptada à administração autárquica pelo Decreto-lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, torna-se público que, por deliberação favorável do órgão executivo, de 20 de Maio de 2010, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso na 2.ª série do Diário da República, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para ocupação de 1 posto de trabalho da categoria/carreira de técnico superior (Veterinário), para exercer funções no Serviço de Sanidade Animal e Higiene Pública Veterinária, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Santa Cruz da Graciosa.

2 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a administração pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente 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.

3 — Legislação aplicável: ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, adaptada à administração local pelo Decreto -Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro; Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de Janeiro; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e Decreto -Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

4 — Local de trabalho: o local de trabalho situa -se na área do Município de Santa Cruz da Graciosa.

5 — Caracterização dos postos de trabalho: Funções constantes no anexo à Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, referido no n.º 2 do artigo 44.º da mesma lei, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional, no regulamento de organização dos serviços municipais (exerce, com autonomia e responsabilidade, funções de estudo e concepção e adaptação de métodos e processos científico - técnicos, inerentes à respectiva licenciatura, inseridos, nomeadamente, nos seguintes domínios de actividade: Colaborar na execução das tarefas de inspecção hígio-sanitária e controlo hígio-sanitário das instalações para alojamento de animais, dos produtos de origem animal e dos estabelecimentos comerciais ou industriais onde se abatam, preparem, produzam, transformem, fabriquem, conservem, armazenem ou comercializem animais ou produtos de origem animal e seus derivados; Emitir parecer, nos termos da legislação vigente, sobre as instalações e estabelecimentos referidos na alínea anterior; Notificar de imediato as doenças de declaração obrigatória e adoptar prontamente as medidas de profilaxia determinadas pela autoridade sanitária veterinária nacional sempre que sejam detectados casos de doenças de carácter epizootico; Emitir guias sanitárias de trânsito; Colaborar na realização do recenseamento de animais, de inquéritos de interesse pecuário e ou económico e prestar informação técnica sobre abertura de novos estabelecimentos de comercialização, de preparação e de transformação de produtos de origem animal. Os

médicos veterinários municipais também detêm competência na actividade de controlo dos locais de venda de carnes e seus produtos, conforme veio estipular o Decreto-Lei n.º 207/2008, de 23 de Outubro. São de considerar, igualmente as competências cometidas aos médicos veterinários municipais, por via do regime jurídico da instalação dos estabelecimentos que vendem produtos alimentares e não alimentar e de serviços que podem envolver riscos para a saúde e segurança das pessoas, conforme melhor se alcança pela leitura do Decreto-Lei n.º 370/99, de 18 de Setembro.

6 — As descrições de funções em referência não prejudica a atribuição, ao trabalhador, de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 3, artigo 43.º, da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro.

7 — Remuneração base prevista: a correspondente à 2ª posição remuneratória, 2.º nível remuneratório (nível 15 da Tabela remuneratória única — 1.201,48€) da carreira geral de Técnico Superior de acordo com o estipulado na Lei n.º 64 -A/2008, de 31 de Dezembro

8 — Prazo de validade: o presente procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar, e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de Janeiro.

9 — Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

9.1 — Requisitos gerais de admissão: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Dezembro:

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

9.2 — Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos a que se referem as alíneas a), b), c) d) e e) do número anterior, desde que declarem sob compromisso de honra, no próprio requerimento, e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um deles.

10 — Para cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, que o recrutamento se inicie de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

11 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme o meu despacho de 29 de Junho de 2010.

12 — Nível habilitacional exigido: Licenciatura em medicina veterinária, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 44.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, correspondente ao grau de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

13 — Não se prevê a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

14 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento concursal.

15 — Formalização de candidaturas:

15.1 — Prazo: As candidaturas deverão ser formalizadas, até ao termo do prazo fixado no ponto 1 do presente aviso, dirigido ao Presidente do Júri, entregues pessoalmente Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Santa Cruz da Graciosa, durante as horas normais de expediente (9:00 às 16:00 horas) ou remetido pelo correio, registado e com aviso de recepção, para Câmara Municipal de Santa Cruz da Graciosa, Largo Vasco da Gama, 9880-352 Santa Cruz da Graciosa.

15.2 — Só é admissível a apresentação de candidaturas em suporte de papel.

15.3 — Os requerimentos de admissão ao concurso deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

a) Fotocópias legíveis do Bilhete de Identidade actualizado e do Cartão de Contribuinte Fiscal, ou do Cartão do Cidadão;

b) Fotocópia legível do Certificado de Habilitações Literárias;

c) Curriculum Vitae, detalhado, devidamente datado e assinado;

d) Declaração actualizada emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e da categoria de que seja titular, descrição das funções desempenhadas e indicação da avaliação do desempenho quantitativa, obtida nos últimos três anos, ou declaração de que o candidato não foi avaliado nesse período, para os candidatos que sejam detentores de relação jurídica de emprego público ou se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

16 — Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

17 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei e as candidaturas que não obedecerem aos requisitos expressos no presente aviso serão excluídas.

18 — Métodos de selecção: no presente recrutamento serão aplicados os métodos de selecção referidos no artigo 53.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro:

Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação final de 60 %

Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação final de 40 %.

18.1 — Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos profissionais, académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função a desempenhar.

a) A Prova de Conhecimentos revestirá a natureza teórica oral e terá a duração máxima de 1 hora, versando sobre os seguintes temas:

Decreto -Lei n.º 116/98, de 5 de Maio;

Decreto -Lei n.º 313/2003, de 17 de Dezembro, aditado pela Lei n.º 49/2007, de 31 de Agosto;

Portaria n.º 421/2004, de 24 de Abril;

Decreto -Lei n.º 312/2003, de 17 de Dezembro, alterado pela Lei n.º 49/2007, de 31 de Agosto;

Portaria n.º 422/2004, de 24 de Abril;

Portaria n.º 81/2002, de 24 de Janeiro, alterada pela Portaria n.º 899/2003, de 28 de Agosto;

Decreto -Lei n.º 314/2003, de 17 de Dezembro;

Decreto -Lei n.º 276/2001, de 17 de Outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 265/2007, de 24 de Julho, e Decreto -Lei n.º 315/2003, de 17 de Dezembro, aditado pela Lei n.º 49/2007, de 31 de Agosto, e Decreto -Lei n.º 315/2003, de 17 de Dezembro, e revogado parcialmente pelo Decreto-Lei n.º 315/2003, de 17 de Dezembro, e Decreto -Lei n.º 255/2009, de 24 de Setembro;

Despacho n.º 10819/2008, de 14 de Abril;

Decreto -Lei n.º 370/99, de 18 de Setembro;

Decreto -Lei n.º 147/2006, de 31 de Julho, alterado e revogado parcialmente pelo Decreto -Lei n.º 207/2008, de 23 de Outubro;

Decreto Regulamentar n.º 20/2008, de 27 de Novembro;

Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas (Lei n.º 58/2008, de 09 de Setembro);

Regime Jurídico de Funcionamento, dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias (Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5 -A/2002, de 11 de Fevereiro).

b) Este método de selecção será valorado na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, terá uma ponderação de 60 % da valoração final.

18.2 — Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico

a) Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e, ou, competências avaliadas, nível atingido em cada uma e resultado final obtido;

b) A avaliação psicológica será valorada da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores; Este método de selecção terá uma ponderação de 40 % de valoração final.

18.3 — Ordenação final (OF): a ordenação final dos candidatos será efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 60 \% PC + 40 \% AP$$

18.4 — Métodos de Selecção e Critérios Específicos — Os candidatos que cumulativamente sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é aberto são sujeitos aos seguintes métodos de selecção eliminatórios, excepto se optarem por escrito pelos anteriores métodos de selecção, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º, da Lei n.º 12 -A/2008 de 27 de Fevereiro:

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.

a) Serão considerados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: habilitação académica (HA) ou nível de qualificação certificado por entidades competentes; Formação profissional (FP); Experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD);

b) Este método de selecção será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas;

c) Só serão contabilizados os elementos relativos as habilitações, formações, experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia;

d) Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores consideram-se excluídos do procedimento, não sendo chamados à aplicação do método seguinte;

e) O resultado da avaliação curricular será obtido pela aplicação da seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + 2EP + AD)/5$.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

a) Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência de comportamentos em análise;

b) O método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

18.5 — Ordenação final (OF): a ordenação final destes candidatos será efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, por aplicação da seguinte fórmula: $OF = 40 \% AC + 60 \% EAC$

18.6 — Excepcionalmente e, designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100), tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos, a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como único método de selecção obrigatório, a avaliação curricular (AC).

18.7 — Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de Janeiro.

18.8 — Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes aplicando o método ou fase seguintes, considerando-se por isso, excluídos da ordenação final.

19 — Composição e identificação do Júri:

Presidente do Júri: Ana Carina Fernandes Coimbra, Técnica Superior;

Vogais efectivos: Pedro Miguel Pereira de Araújo Correia, Técnico Superior e Maria da Conceição de Sousa Luz Cordeiro, Vice Presidente.

Vogais suplentes: Isabel Maria Tomás da Silva Bettencourt e Maria de Lurdes Constantino Faustino, Técnicas Superiores.

O Presidente do Júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo.

20 — São facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas, as actas do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação do método de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método.

21 — Serão notificados, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos:

21.1 — Excluídos e os aprovados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo;

21.2 — Admitidos, para a realização dos métodos de selecção com a indicação do respectivo dia, hora e local.

22 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada em local visível e público nas instalações do Município e disponibilizada na página electrónica da autarquia (<http://cm-graciosa.azoresdigital.pt/>).

23 — Período experimental para Técnico Superior — nos termos da alínea c), n.º 1, do artigo 76.º, do Regime, da Lei n.º 59/2008, de 11/09 (Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas), o período experimental terá a duração de 240 dias.

24 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, na página electrónica da Câmara Municipal de Santa Cruz da Graciosa (<http://cm-graciosa.azoresdigital.pt/>) e por extracto, no prazo máximo de três dias contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

25 — Nos termos do Decreto -Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato portador de deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, tem 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 respectivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção.

16 de Julho de 2010. - O Presidente da Câmara Municipal, *Manuel Avelar Cunha Santos*.