

**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA****Aviso n.º 5453/2020**

Sumário: Procedimento concursal por tempo indeterminado para assistentes operacionais.

Procedimento Concursal Comum para Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público em Regime de Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado

1 — Faz-se público que, para efeitos do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LGTFP, e do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 30 de setembro, na sua atual redação, conjugados com o artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, adiante designada por Portaria, e de acordo com a deliberação da Câmara Municipal de 28 de fevereiro e despacho do Presidente da Câmara Municipal datado de 04 de março de 2020, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*, procedimento comum para recrutamento de trabalhadores com vínculo ou sem vínculo de emprego público, para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de onze lugares de Assistente Operacional (Cantoneiros de Limpeza) previstos no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, integrados na Divisão de Administração Geral.

2 — Tendo em conta que a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), enquanto entidade Gestora da Mobilidade, para os efeitos previstos no artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, e regulamentado pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, não existem trabalhadores em regime de valorização profissional com o perfil pretendido e constante no presente aviso.

3 — Prazo de validade: o procedimento é válido até ao preenchimento dos postos de trabalho a ocupar.

4 — Identificação e caracterização do posto de trabalho: onze lugares de Assistente Operacional (Cantoneiros de Limpeza), sendo a sua caracterização a constante no mapa anexo à LGTFP, previsto no artigo 88.º daquele diploma: Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

5 — Nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LGTFP, a descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional.

6 — Local de Trabalho — na área do concelho de Vila Nova de Cerveira.

7 — Determinação do posicionamento remuneratório:

7.1 — O posicionamento remuneratório, obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LGTFP, sendo a posição remuneratória de referência a seguinte: 4.ª posição, nível 4, a que corresponde a remuneração base de 635,07 €.

7.2 — Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LGTFP e do artigo 21.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (LOE 2019), aplicável por força do artigo 12.º H da Lei n.º 91/2001, de 20.08 e suas alterações sucessivas, que determina a prorrogação da vigência da lei do orçamento do ano de 2019, conforme Decreto-Lei n.º 176/2019, de 27.12, que aprovou o regime transitório de execução orçamental, previsto no referido artigo 12.º-H, os candidatos que possuam vínculo de emprego público, informam prévia e obrigatoriamente a entidade empregadora pública do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

8 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em regime de valorização profissional, que não se encontrem na



situação prevista no ponto 9.3, e que, cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas, satisfaçam os requisitos gerais e especiais estipulados respetivamente no artigo 17.º e alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LGTFP, a seguir referidos:

8.1 — Requisitos Gerais — os previstos no artigo 17.º da LGTFP:

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

8.2 — Requisitos especiais:

- a) Escolaridade Obrigatória (4.ª Classe para indivíduos nascidos até 1 de janeiro de 1967, 6.º ano de escolaridade para os nascidos entre esta data e 1 de janeiro de 1981 e o 9.º ano de escolaridade para os nascidos após janeiro de 1981).

No presente procedimento não existe possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

9 — Âmbito do recrutamento:

9.1 — O recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, de acordo com o estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da LGTFP. Nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 35.º da mesma lei podem candidatar-se:

- a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;
- b) Trabalhadores integrados na mesma carreira a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;
- c) Trabalhadores integrados em outras carreiras.

9.2 — De acordo com o disposto nos n.ºs 4 a 6 do artigo 30.º da LGTFP e conforme despacho do Presidente da Câmara Municipal de 04 de março de 2020, com fundamento nos princípios de racionalização, eficiência e economia de custos, que devem presidir à atividade municipal e no relevante interesse público no recrutamento, foi autorizado que o presente procedimento concursal seja único, pelo que, em caso de impossibilidade de ocupação de todos os postos ou de algum posto de trabalho no âmbito do procedimento concursal, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecida.

9.3 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e que executem a atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

10 — As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio de utilização obrigatória, modelo disponível nos Recursos Humanos desta Câmara Municipal, ou no site desta Autarquia em <http://www.cm-vncerveira.pt>, e entregues pessoalmente no Serviço de Recursos Humanos ou remetidas pelo correio registado com aviso de receção, para Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, Praça do Município, 4920-284 Vila Nova de Cerveira.

Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

O requerimento de admissão deve indicar expressamente a referência ao lugar a que se candidata e ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

- a) Documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais enunciados no ponto 8;

b) Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado, donde conste a média final do curso;

c) Documento comprovativo da relação jurídica de emprego público, quando for o caso, com a descrição das funções efetivamente exercidas, avaliação de desempenho dos 3 últimos ciclos avaliativos, com referência da avaliação quantitativa e indicação da remuneração auferida;

d) *Curriculum vitae* detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado e rubricado, donde conste a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional, experiência profissional, avaliação de desempenho, com indicação das funções com maior interesse para o lugar a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para apreciação do seu mérito, devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados.

e) Indicação expressa da opção pela substituição de métodos de seleção, referida no ponto 13.

10.1 — A falta de indicação da avaliação de desempenho ou da atividade e do respetivo tempo de serviço, bem como a não apresentação da declaração comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação de desempenho no período a considerar com indicação do respetivo motivo, implica a não consideração desses elementos, mesmo que constantes do *Curriculum Vitae*, para efeitos de aplicação de método de avaliação curricular.

10.2 — Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, nos termos do artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3/02, sob pena de não ser considerada tal situação.

10.3 — As falsas declarações serão punidas nos termos da Lei.

11 — Constituição do júri:

Presidente: Chefe de Divisão de Administração Geral, Vítor Manuel Passos Pereira.

Vogais efetivos: Anabela Gonçalves Oliveira, Dirigente Intermédia de 3.º Grau/Recursos Humanos e Contencioso e Carlos Manuel Poço Pereira, Dirigente Intermédio de 4.º Grau/Ambiente.

Vogais suplentes: Nuno José Correia Freitas Couto Esteves e Susete Margarida Faria Pires, ambos Técnicos Superiores.

O 1.º vogal efetivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

11.1 — Nos termos do artigo 46.º e seguintes da LGTFP, o júri do concurso será o mesmo para a avaliação dos trabalhadores durante o período experimental.

12 — Métodos de seleção: os métodos de seleção são os previstos no artigo 36.º da LGTFP e artigo 5.º e 6.º da Portaria, e serão os seguintes:

A) Candidatos em regime de valorização profissional que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas (Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere a alínea e) do ponto 11, conforme previsto no n.º 3, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho):

1 — Avaliação Curricular (AC) — método obrigatório

2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — método obrigatório

3 — Prova de Conhecimentos (PC) — método facultativo

B) Candidatos em regime de valorização profissional que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

1 — Prova de Conhecimentos (PC) — método obrigatório

2 — Avaliação Psicológica (AP) — método obrigatório

3 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — método facultativo



Os candidatos referidos em A) poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização dos métodos referidos em B) 1 e 2.

No caso de optarem pela substituição de métodos, o método A) 3 será substituído pelo método B) 3. Esta opção pela substituição de métodos de seleção deve constar obrigatoriamente do requerimento de admissão referido no ponto 10.

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

13 — Avaliação Curricular (AC):

13.1 — Fatores de Avaliação

Habilitações Académicas (HA)

Formação Profissional (FP)

Experiência Profissional (EP)

Avaliação de Desempenho (AD)

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação: (Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção e que se refere o n.º 3 do artigo 36 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho):

13.2 — Avaliação Curricular

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = (HAB + FP + 2EP + AD) / (5)$$

sendo:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura — 18 valores;

Superior ao grau exigido — 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas. Só serão contabilizados os últimos 5 anos, ou seja, a partir do ano de 2014:

Sem ações de formação — 0 valores;

Ação de formação com duração <a 07 horas — 10 valores.

Ação de formação com duração > a 07 horas — + 1 valor/cada ação, a acrescer à base de 10 valores.

Sendo que o valor máximo atribuído é apenas de 20 valores neste item.

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida na execução de atividades descritas no lugar a prover:

Sem experiência profissional: 0 valores;

Experiência inferior a um ano — 10 valores;

Igual a um ano e inferior a dois anos — 14 valores;

Igual a dois anos e inferior a três anos — 18 valores;

Igual ou superior a três anos — 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento em funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado, mediante declaração apresentada pelo serviço de origem, incluindo Estágio Profissional.

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa aos três últimos ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

Aos candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10,00 valores, neste parâmetro.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

13.3 — A Entrevista de Avaliação de competências (EAC): Com uma ponderação de 30 %, 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 de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, designadamente:

- I) Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;
- II) Capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas;
- III) Conhecimentos específicos;
- IV) Motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre.

O guião da entrevista será associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Insuficiente e Reduzido, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

13.4 — Prova de conhecimentos (PC): Com uma ponderação de 40 %, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções.

A prova de conhecimentos gerais e específicos, de realização individual, numa fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respetivo programa ao concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. É eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Prova de conhecimentos:

- 1 — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e alterações sucessivas;
- 2 — Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, e alterações sucessivas;
- 3 — Lei n.º 35/2014, de 20 junho, e alterações sucessivas;
- 4 — Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e alterações sucessivas;
- 5 — Código do Procedimento Administrativo;
- 6 — Decreto-Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e alterações sucessivas;
- 7 — Decreto Regulamentar 18/2009, de 04 de setembro, e alterações sucessivas;
- 8 — Conteúdo Funcional.

Nota. — É permitida a consulta na Prova de Conhecimentos da legislação acima referida, em papel e desde que não anotada.

13.5 — Avaliação Psicológica (AP): com uma ponderação de 30 %, 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.

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por empresa devidamente credenciada para o efeito, que remeterá os resultados aos membros do Júri.



A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto; na última do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

13.6 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS): com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, 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 interpessoal, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os critérios da Entrevista Profissional de Seleção são os anteriormente descritos.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista previamente definido, designadamente:

- I) Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;
- II) Capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas;
- III) Conhecimentos específicos;
- IV) Motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Classificação Final:

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

Tipologia de candidatos	Fórmula a aplicar
Candidatos nas situações descritas em A)	$CF = (0,40*AC) + (0,30*EAC) + (0,30*PC)$
Candidatos nas situações descritas em B)	$CF = (0,40*PC) + (0,30*AP) + (0,30*EPS)$

sendo:

- CF = Classificação Final;
- AC = Avaliação Curricular;
- EAC = Entrevista Avaliação de Competências;
- PC = Prova de Conhecimentos

ou,

- CF= Classificação Final
- PC = Prova de Conhecimentos
- AP = Avaliação Psicológica
- EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram -se excluídos da valoração final.



Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

14 — É obrigatória a apresentação do Bilhete de Identidade/Cartão do Cidadão em todos os momentos de aplicação dos métodos de seleção, sob pena de exclusão.

15 — Cada um dos métodos de seleção utilizados, bem como cada um das fases que compõem, será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos resultados ou fases, não lhe sendo aplicados os métodos ou fases seguintes, sendo igualmente excluído o candidato que não comparecer a qualquer uns dos métodos de seleção.

16 — Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea *d*) do n.º 1, artigo 37.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

17 — Critérios de ordenação preferencial: Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria e nos termos da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria, aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação:

- a) Os candidatos com mais elevada classificação no 1.º método de seleção;
- b) Os candidatos com mais elevada média final;

18 — Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, bem como sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, consta da ata de reunião do júri dos procedimentos concursais, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

19 — Os candidatos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria.

20 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página eletrónica do Município de Vila Nova de Cerveira: www.cm-vncerveira.pt.

21 — Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria o presente aviso será publicado na bolsa de emprego público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República*, na página eletrónica da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira (www.cm-vncerveira.pt) por extrato, num jornal de expansão nacional, no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data.

22 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do *Diário da República*, afixadas na Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira e disponibilizadas na sua página eletrónica.

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

4 de março de 2020. — O Presidente da Câmara Municipal, *João Fernando Brito Nogueira*.

313093564