



**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA
CÂMARA MUNICIPAL**

AVISO

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE
RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO EM REGIME DE
CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO**

1.- Nos termos do disposto no artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com o artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (doravante Portaria), alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, torna-se público que, por despacho do senhor Presidente da Câmara, de 28 de junho de 2021, ratificado na reunião de Câmara, de 09 de julho de 2021, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação integral do Aviso de abertura na BEP, procedimento concursal 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 para a carreira e categoria de assistente técnico, tendo em vista o preenchimento de **dois lugares de Assistente Técnico** previstos no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, integrados na Divisão de Administração Geral.

2 – Quotas de emprego: de acordo com o n.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, quando o número de lugares postos a concurso seja de um ou dois, o candidato com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, devendo este, para tal, fazer referência do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência na candidatura, bem como mencionar todos os elementos necessários ao cumprimento da adequação dos processos de seleção, nas diversas vertentes, às capacidades de comunicação/expressão.

3.- Tendo em conta que as entidades gestoras da requalificação nas autarquias locais (EGRAS) ainda não estão constituídas e de acordo com solução interpretativa uniforme, homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, os Municípios estão dispensados 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 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.

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

5.- Identificação e caracterização do posto de trabalho: dois lugares de Assistente Técnico, sendo a sua caracterização a constante no mapa anexo à LGTFP, previsto no artigo 88.º daquele diploma: Desempenha funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.



**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA
CÂMARA MUNICIPAL**

6.- 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.

7.- Local de Trabalho: na área do município de Vila Nova de Cerveira.

8.- Determinação do posicionamento remuneratório: o posicionamento remuneratório, obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LGTFP, sendo a posição remuneratória de referência a seguinte: 1.ª posição remuneratória da carreira/categoria de assistente técnico, nível 5 da Tabela Remuneratória Única (TRU), à qual corresponde a remuneração base de 703,13 €.

9.- 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 10.3, 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:

9.1 - 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.

9.2. - Requisitos especiais: 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde a grau de complexidade 2 de acordo com o previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LGTFP.

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

10 - Âmbito do recrutamento:

10.1 - 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.



MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA CÂMARA MUNICIPAL

10.2 - De acordo com o disposto nos n.os 4 a 6 do artigo 30.º da LGTFP e conforme despacho do senhor Presidente da Câmara, de 28 de junho de 2021, ratificado na reunião de Câmara, de 09 de julho de 2021, 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.

10.3 - Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora 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.

11.- As candidaturas devem ser formalizadas, exclusivamente (sob pena de exclusão) em suporte eletrónico, através do preenchimento de impresso próprio de utilização obrigatória, disponível no sítio da Internet do Município de Vila Nova de Cerveira - <https://www.cm-vncerveira.pt/pages/144>, não sendo aceites candidaturas enviadas por correio registado (papel) ou por correio eletrónico, sendo a validação da candidatura realizada por submissão do impresso, acompanhado dos documentos a seguir discriminados, sob pena de exclusão:

- a) Documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais enunciados no ponto 9;
- 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) Documentos comprovativos das declarações constantes do curriculum vitae, nomeadamente no que respeita a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho (originais ou fotocópias);
- f) Fotocópias dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas desde 2016, inclusive, onde conste a data de realização e duração das mesmas (número de horas ou de dias), sob pena de não serem consideradas.



**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA
CÂMARA MUNICIPAL**

11.1- 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 29/2001, de 3/02, sob pena de não ser considerada tal situação.

11.2- A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura determina a exclusão do procedimento concursal, nos termos da alínea a) do n.º 8.º do artigo 20.º da Portaria.

11.3- As falsas declarações serão punidas nos termos da Lei.

12.- Constituição do júri:

Presidente: Chefe de Divisão de Administração Geral, Luís Daniel Santos Nunes.

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.

12.1 – 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.

13.- Métodos de seleção: os métodos de seleção são os previstos no artigo 36.º da LGTFP e artigo 5.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 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:

4 – Prova de Conhecimentos (PC) – método obrigatório

5 – Avaliação Psicológica (AP) - método obrigatório

6 – 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 4 e 5.

No caso de optarem pela substituição de métodos, o método 3 será substituído pelo método 6. Esta opção pela substituição de métodos de seleção deve constar obrigatoriamente do requerimento de admissão referido no ponto 11.

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



**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA
CÂMARA MUNICIPAL**

14 – Avaliação Curricular (AC):

14.1 – 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):

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 2016:

- 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.



**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA
CÂMARA MUNICIPAL**

14.2 – 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.

14.3 – 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 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- 2 - Lei 35/2014, de 20 junho, na sua redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- 3 – Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, art.º 237 a 257 (férias e faltas) – Código do Trabalho;
- 4 – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual - Código do Procedimento Administrativo;
- 5 – Decreto-Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual - Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP;
- 6 – Decreto Regulamentar 18/2009, de 04 de setembro, na sua redação atual;
- 7 - Conteúdo Funcional.

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

14.4 – 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.



**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA
CÂMARA MUNICIPAL**

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.

14.5 — 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.

O resultado final da entrevista profissional de seleção é 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



**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA
CÂMARA MUNICIPAL**

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.

15 - 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.

16.- Cada um dos métodos de seleção utilizados, bem como cada um das fases que comportem, 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.

17.- Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do no.º 1, artigo 37.º, da Lei 35/2014, de 20 de junho.

18.- 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 nos números 1 e 2 do artigo 27º da Portaria, aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação:

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

19.- Os candidatos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10º 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 nº 1 do artigo 11º da Portaria o presente aviso será publicado na bolsa de emprego público (www.bep.gov.pt) no 1º dia útil seguinte à publicação do aviso (por extrato) no Diário da República, na página eletrónica da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira (www.cm-vncerveira.pt), e num jornal de expansão nacional, no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data.

22.- A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na página eletrónica do Município de Vila Nova de Cerveira (www.cm-vncerveira.pt) sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação da sua publicação.



**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA
CÂMARA MUNICIPAL**

23.- Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º 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.

Paços do Concelho de Vila Nova de Cerveira, 20 de julho de 2021.

O Presidente da Câmara Municipal,


João Fernando Brito Nogueira