



## ATA Nº 1

2019/11

**Procedimento Concursal Comum de Recrutamento para ocupação de dois postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Vila do Porto em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.**

Aos oito dias do mês de novembro de dois mil e dezanove, 10H, na sede da Câmara Municipal de Vila do Porto, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento de trabalhadores para constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação de dois postos de trabalho do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Vila do Porto, um posto de trabalho, para o Serviço de Cultura, Turismo, Desporto e Ação Social/ na Área do Desporto e outro posto de trabalho, para a Divisão Administrativa e Financeira/ Secção de Administração Geral, na carreira e categoria de Assistente Técnico, constituído pelo Presidente Ezequiel dos Santos Gaspar Pereira Araújo, por Ricardo Pedro Amaral de Carvalho e Sousa e Nelson Filipe Pereira da Silveira, ambos como vogais efetivos, com a seguinte ordem de trabalhos:

- 1- Elaborar o aviso de abertura do procedimento concursal a publicitar no Diário no Diário da República 2ª série, por extrato, bem como no sítio da Internet da Câmara Municipal de Vila do Porto ([www.cm-viladoporto.pt](http://www.cm-viladoporto.pt)) e na Bolsa de Emprego Público no 1º dia útil seguinte à publicação no Diário da República, 2ª série, nos termos do artigo 11º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, doravante, Portaria;
- 2 - Decidir as fases que comportam os métodos de seleção, nos termos da legislação em vigor;
- 3 - Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final de cada método de seleção.

Entrando-se no primeiro ponto da ordem de trabalhos, o júri deliberou proceder à elaboração do Aviso, destinado ao recrutamento de dois postos de trabalho para o mapa de pessoal da Câmara Municipal de Vila do Porto, na carreira e categoria de Assistente Técnico, tendo em vista a futura publicitação do aviso de abertura do procedimento em apreço, nos termos da lei, e que passará a constar como anexo I à presente ata, dela fazendo parte integrante.

Entrando-se no segundo ponto da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, que no presente recrutamento serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios e facultativos ou complementares, nos termos do artigo 36.º do anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante, LTFP e artigos 5º e 6º da Portaria:

**Prova Escrita de Conhecimentos (PC); Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS);**

E, aos candidatos que reunirem as condições referidas no nº2 do artigo 36º, do mesmo diploma legal, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com a primeira parte do mesmo normativo:

**Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS);**

– **Prova Escrita de conhecimentos (PC)** - visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerentes aos postos de trabalho a concurso incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa; Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

– **Avaliação Psicológica (AP)** - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos tendo como referência o perfil de competências previamente definido podendo comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica é 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, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

– **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 relativa ao último período avaliado em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, obrigatoriamente os seguintes:

- Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

– **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A EAC 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.

– **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - 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. A EPS 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.

Entrando-se no terceiro ponto da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, que a valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, com valorização às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

a)  $OF = 0,40PC + 0,30AP + 0,30EPS$

b)  $OF = 0,40AC + 0,30EAC + 0,30EPS$

Em que:

OF = Ordenação Final.

PC = Prova de Conhecimentos.

AP = Avaliação Psicológica.

AC = Avaliação Curricular.

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

**Cada um dos métodos de seleção, ou fases que comportam, são eliminatórios, sendo excluído do procedimento os candidatos que não compareçam ou obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, em cada um dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.**

**A prova escrita de conhecimentos, terá uma duração até 60 minutos, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a consulta da legislação permitida, devendo a mesma ser em suporte papel e não anotada, (não sendo permitido o uso de equipamentos informáticos - ex.: computador, smartphone, tablet, etc.) e versará sobre os seguintes temas:**

- **Estrutura e organização do Município de Vila do Porto a que se reporta o Despacho nº 473/2011, publicado no DR, 2ª série nº 5 de 7 de janeiro de 2011;**
- **Quadro de Competências e Regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias - Lei nº 75/2013, de 12 de setembro;**
- **Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro);**
- **A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei nº 35/2014, de 20 de junho.**
  - **Lei n.º 58/2009, de 8 de agosto - Assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados;**
  - **Lei Nº 26/2016, de 22 de agosto – Lei de Acesso aos Documentos da Administração.**

**Na avaliação curricular (AC)** serão considerados e ponderados os elementos abaixo indicados, do seguinte modo:

$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$ , ou,  $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$ , para os candidatos sem relação jurídica de emprego público, em que:

- a) HA = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou o nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.
- Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura: 18 valores;
  - Habilitações Académicas de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores.
- b) FP = Formação Profissional: considerando-se, em especial, as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- Inexistência de formação diretamente relacionada com o posto de trabalho a ocupar: 10 valores;
  - Frequência de uma ação de formação diretamente relacionada com o posto de trabalho a ocupar: 12 valores, acrescido de 1 valor por cada ação de formação, até ao máximo de 20 valores, só serão contabilizadas as ações devidamente comprovadas e ministradas por entidades credenciadas.
- c) EP = Experiência Profissional: visa considerar a experiência, ou a sua inexistência, na carreira e categoria tendo em conta os anos de serviço no desempenho de funções idênticas ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:
- Inferior a 1 ano: 10 valores;
  - Igual ou superior a 1 e inferior a 10 anos: 18 valores;
  - Igual ou superior a 10 e inferior a 20 anos: 19 valores;
  - Igual ou superior a 20 anos: 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à carreira e categoria do posto de trabalho, que se encontre devidamente comprovado mediante declaração do serviço de origem.

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliado, em relação aos trabalhadores titulares de uma relação jurídica de emprego público, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

Relativamente aos candidatos não detentores de relação jurídica de emprego público, tal como referido, este ítem (AD) não será tido em conta.

A avaliação de desempenho será ponderada através da seguinte forma:

Avaliação de Desempenho referente ao último período avaliado,

- Menção qualitativa de Excelente =20 pontos;
- Menção qualitativa de Relevante =15 pontos
  
- Menção qualitativa de Adequado = 10 pontos;
- Menção qualitativa de Inadequado = 0 pontos.

Por facto não imputável ao candidato detentor de uma relação jurídica de emprego público, na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que o júri atribuirá a menção de Adequado.

**Na Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** serão considerados e ponderados os elementos abaixo indicados, que se traduz na seguinte fórmula:

$$EPS = (CEFV + SCI + MI + DC + EOVP + OCRP)$$

Sendo fatores de avaliação os seguintes:

a) **Capacidade de expressão e fluência verbal (CEFV)**: avalia a coerência, clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de expressão, comunicação e interpretação das questões colocadas. É valorada de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

a<sub>1</sub>) insuficiente - insegurança e deficiente expressão verbal – 4 valores;

a<sub>2</sub>) Reduzido - reserva, constrangimento e expressão verbal pouco fluente – 8 valores;

a<sub>3</sub>) Suficiente – reserva, constrangimento e expressão verbal clara –12 valores;

a<sub>4</sub>) Bom - segurança, clareza, desenvoltura e boa expressão verbal – 16 valores;

a<sub>5</sub>) Elevado – grande segurança, clareza, desenvoltura, espontaneidade e poder de comunicação – 20 valores.

b) **Sentido crítico e inovador (SCI)**: avalia as opções tomadas, respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante cenários reais ou hipotéticos. É valorada de 0 a 20 da seguinte forma:

b<sub>1</sub>) Insuficiente - raciocínio confuso – 4 valores;

b<sub>2</sub>) Reduzido - raciocínio pouco claro – 8 valores;

b<sub>3</sub>) Suficiente - raciocínio claro, com alguma pertinência das ideias expostas – 12 valores;

b<sub>4</sub>) Bom - clareza de ideias e de raciocínio, pertinência das ideias expostas – 16 valores;

b<sub>5</sub>) Elevado - vivacidade de espírito, clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio, grande pertinência das ideias expostas – 20 valores.

c) **Motivação e interesse (MI)**: avalia o grau de motivação pessoal e profissional pelo exercício das funções no posto de trabalho colocado a concurso. São valorados de 0 a 20 valores da seguinte forma:

c<sub>1</sub>) Insuficiente - desinteresse e apatia – 4 valores;

c<sub>2</sub>) Reduzido – fraco empenho, pouco interesse, escassa motivação e reduzida vocação pelo exercício das funções no posto de trabalho colocado a concurso – 8 valores;

c<sub>3</sub>) Suficiente – empenho satisfatório e interesse na procura de possibilidades de desenvolvimento de realização profissional no exercício das funções no posto de trabalho colocado a concurso – 12 valores;

c<sub>4</sub>) Bom – grande empenho, interesse, motivação e vocação para o desempenho das funções no posto de trabalho colocado a concurso – 16 valores;

c<sub>5</sub>) Elevado – elevado empenho, interesse e dinamismo, acentuada vocação para o desempenho das funções no posto de trabalho colocado a concurso – 20 valores. -----

d) **Discussão curricular (DC)**: avalia o aprofundamento de aspetos mencionados no currículo que sejam relevantes para o desempenho das funções. É valorada de 0 a 20 da seguinte forma:

d<sub>1</sub>) Insuficiente – ausência de referência a aspetos mencionados no currículo – 4 valores;

d<sub>2</sub>) Reduzido – fraco aprofundamento de aspetos mencionados no currículo – 8 valores;

d<sub>3</sub>) Suficiente – aprofundamento satisfatório de aspetos mencionados no currículo – 12 valores;

d<sub>4</sub>) Bom – aprofundamento considerável de aspetos mencionados no currículo – 16 valores;

d<sub>5</sub>) Elevado – currículo aprofundado de forma excecional – 20 valores.

e) **Visão global da Estrutura e Organização do Município de Vila do Porto (EOVP)** - avalia o conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho no contexto do Serviço de Cultura Turismo Desporto e Ação Social e Divisão Administrativa e Financeira. É valorada de 0 a 20 valores da seguinte forma:

e<sub>1</sub>) Insuficiente – falta de visão global da EOVP e desconhecimento das competências do Serviço de Cultura Turismo Desporto e Ação Social e Divisão Administrativa e Financeira – 4 valores;

e<sub>2</sub>) Reduzido – fraca visão global da EOVP e pouco conhecimento das competências do Serviço de Cultura Turismo Desporto e Ação Social e Divisão Administrativa e Financeira – 8 valores;

e<sub>3</sub>) Suficiente – mediana visão global da EOVP e satisfatório conhecimento das competências do Serviço de Cultura Turismo Desporto e Ação Social e Divisão Administrativa e Financeira – 12 valores;

e<sub>4</sub>) Bom – boa visão global da EOVP e bom conhecimento das competências do Serviço de Cultura Turismo Desporto e Ação Social e Divisão Administrativa e Financeira – 16 valores;

e<sub>5</sub>) Elevado – excelente visão global da EOVP e elevado conhecimento das competências do Serviço de Cultura Turismo Desporto e Ação Social e Divisão Administrativa e Financeira – 20 valores.

f) **Sentido de organização e capacidade para resolução de problemas (OCRCP)**: avalia o sentido de organização e a capacidade para resolver uma situação concreta colocada na entrevista. É valorada de 0 a 20 valores da seguinte forma:

f<sub>1</sub>) Insuficiente – incapacidade para a resolução de uma situação concreta – 4 valores;

f<sub>2</sub>) Reduzido – fraca aptidão para a resolução de uma situação concreta – 8 valores;

f<sub>3</sub>) Suficiente – mediana aptidão evidenciada pela ordem e pertinência apresentadas na resolução de uma situação concreta – 12 valores;

f<sub>4</sub>) Bom – boa aptidão evidenciada pela ordem e pertinência apresentadas na resolução de uma situação concreta – 16 valores;

f<sub>5</sub>) Elevado – excelente aptidão evidenciada pela ordem e pertinência apresentadas na resolução de uma situação concreta – 20 valores.

A avaliação será vertida para cada candidato numa ficha individual de avaliação, cujo modelo se anexa à presente Ata (Anexo II).

Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-à, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 27º da Portaria.

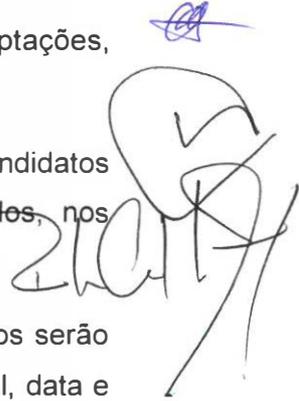
Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Em cumprimento do disposto no artigo 24.º da Portaria os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e hora em que as mesmas terão lugar por uma das formas previstas no artigo 10.º da mesma Portaria.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

Relativamente à lista unitária de ordenação final, e respetiva publicitação, obedecerá ao disposto na referida Portaria.

- a) Em conformidade e, numa interpretação atualista das soluções interpretativas uniformes homologadas pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local em 15 de junho de 2014, na sequência da reunião de coordenação jurídica da DGAL, de 15 de maio de 2014, face à vigência da Lei nº 25/2017, de 30 de maio, e revogação, por esta, da Lei nº 80/2013, de 28 de novembro, diploma que estabelecia o então regime jurídico chamado da requalificação de trabalhadores em funções públicas, agora, regime de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público a Câmara Municipal do Porto não terá de efetuar a consulta à Direção Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional previsto no artigo 34º da Lei nº 25/2017, de 30 de maio, e regulamentado pela Portaria nº 48/2014, de 26 de fevereiro, no âmbito do procedimento concursal que agora se pretende abrir para ocupação dos postos de trabalho de em causa.



Apesar de a Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, ser omissa quanto à necessidade de consultar a Entidade Centralizada de Recrutamento (ECR) tendo em vista a aferição da existência ou não de trabalhadores que permitam satisfazer as características dos postos de trabalho a ocupar, optou-se, mesmo assim, por indagar esta entidade neste sentido aguardando-se uma tomada de posição nesta matéria.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que depois de lida e aprovada por unanimidade vai ser assinada por todos os presentes.

O Presidente do júri

*Georgina Araújo*

1º Vogal Efetivo  
*[Handwritten signature]*

2º Vogal Efetivo  
*[Handwritten signature]*

ANEXO I

AVISO



**Procedimento concursal comum para preenchimento de dois postos de trabalho na categoria de Assistente Técnico, da carreira geral de Assistente Técnico, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**

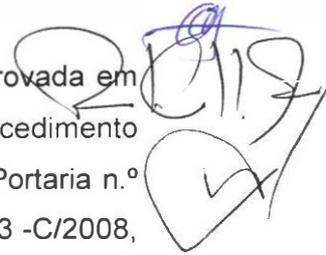
1 — Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com os artigos 30º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual, doravante LTFP, torna-se público que, por despacho de 6 de novembro do ano em curso, do Presidente da Câmara Municipal de Vila do Porto, no uso de competências em matéria de superintendência na gestão e direção do pessoal ao serviço do município, conferida pela alínea a) do nº 2 do artigo 35º do Anexo I da Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, e em cumprimento da deliberação do órgão executivo a 15 de julho de 2019 e do órgão deliberativo a 23 de julho de 2019, se encontra aberto procedimento concursal comum, pelo prazo de dez dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicação do presente aviso, por extrato, no Diário da República, com vista à 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 dois postos de trabalho na categoria de Assistente Técnico carreira geral de Assistente Técnico previsto e não ocupado no mapa de pessoal deste município para o ano de 2019.

2 -Declara-se não estarem constituídas quaisquer reservas internas de recrutamento. Efetuada consulta à Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), enquanto entidade centralizada para a constituição de reservas de recrutamento (ECR), não se obteve ainda qualquer resposta.

3 — 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 encontram-se dispensadas 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 valorização profissional.

4 — Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, doravante (LTFP), Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro (CPA) Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 83 -A/2009, doravante Portaria, Portaria n.º 1553 -C/2008, de 31 de Dezembro e demais legislação aplicável.



5 — Prazo de validade: Nos termos do artigo 30.º da Portaria, o procedimento concursal destina-se à ocupação dos postos de trabalho referidos e será constituída reserva de recrutamento interno, válida por um prazo máximo de dezoito meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, sempre que os candidatos aprovados, que constam na lista de ordenação final, devidamente homologada, sejam em número superior ao dos postos de trabalho a ocupar em resultado deste procedimento concursal comum.

6 — Âmbito do recrutamento: Nos termos dos nºs 4 e 6 do artigo 30.º da LTFP, na redação dada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, o recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, far-se-á de entre trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público, conforme deliberações a que acima se faz referência, nos termos e limites fixados no Mapa Global Consolidado de Recrutamento deste Município, para o corrente ano.

7 — Local de trabalho: O local de trabalho situa-se na área geográfica do município de Vila do Porto.

8 — Caracterização do posto de trabalho: Funções correspondentes à caracterização funcional da categoria de Assistente Técnico, grau de complexidade funcional 2, constantes do Anexo a que se refere o nº 2 do artigo 88º da LTFP, no âmbito das competências conferidas ao Município de Vila do Porto, decorrentes dos artigos, 12º nº 3 - Serviço de Cultura Turismo, Desporto e Ação Social/ Área do Desporto - e 14º e 17º- Divisão Administrativa e Financeira/Secção de Administração Geral - do Regulamento da estrutura e organização do Município a que se reporta o Despacho n.º473/2011e organização do Município a que se reporta o Despacho nº 473/2011, publicado no DR, 2ª série nº 5 de 7 de janeiro de 2011.

9 — Remuneração base prevista: O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado, será determinado com base no Decreto Regulamentar nº 14/2008, de 31 de julho e Portaria nº 1553-C/2008, de 31 de dezembro, de acordo com as disposições do artigo 38º da LTFP, e despacho prévio favorável do Presidente da Câmara de Vila do

Porto datado de 10 de julho de 2019, emitido nos termos do artigo 21º da Lei nº 71/2018, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2019).

A posição remuneratória de referência é a 1ª posição da categoria de Assistente Técnico da carreira geral de Assistente Técnico - Nível 5 da tabela remuneratória única, a que corresponde, presentemente, a remuneração base de € 683,13.



10 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

a) Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LGTFP, nomeadamente:

i) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

ii) 18 Anos de idade completos;

iii) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;

iv) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

v) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;

Os documentos comprovativos destes requisitos ficam temporariamente dispensados desde que os candidatos refiram, no formulário de candidatura, a respetiva situação.

b) Nível habilitacional exigido: A titularidade do 12º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado a que corresponde o grau 2 previsto na alínea b), do nº 1, do artigo 86º, da LGTFP;

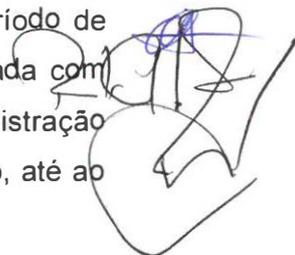
11 — Atento ao disposto no artigo 35.º da LTFP não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria, executem as mesmas funções e ocupem, no órgão ou serviço que publicita o procedimento concursal, posto de trabalho idêntico àquele para cuja ocupação se publicita o procedimento, excetuando os que se encontrem em situação de mobilidade, conforme o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria.

12 — Formalização das candidaturas:

12.1 — Prazo de candidatura: 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso no Diário da República Bolsa, nos termos do artigo 18.º da Portaria.

12.2 — Forma: As candidaturas devem ser formalizadas, em suporte de papel, mediante o correto preenchimento de formulário tipo (de utilização obrigatória)

disponível no site oficial deste município [www.cm-viladoporto.pt](http://www.cm-viladoporto.pt) e entregues, no prazo de candidatura, pessoalmente, na Câmara Municipal de Vila do Porto no período de expediente (das 8h30 às 16h30), ou remetidas pelo correio em carta registada com aviso de receção, para Câmara Municipal de Vila do Porto, Serviço de Administração de Pessoal, Largo Nossa Senhora da Conceição, s/n, 9580-539, Vila do Porto, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas.



13 — Os formulários de candidatura deverão ser acompanhados, dos seguintes documentos:

- Fotocópia do certificado das habilitações literárias;
- Currículo vitae detalhado e atualizado, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias e as funções que exerce, bem como as que exerceu, com a indicação dos respetivos períodos de permanência, as atividades relevantes e a participação em grupos de trabalho, assim como a formação profissional detida (cursos, estágios, especializações e seminários, indicando a respetiva duração, as datas de realização e as entidades promotoras);
- Fotocópias dos certificados das ações de formação profissional;
- Declaração, devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo serviço de origem a que pertence, que comprove, de maneira inequívoca, a natureza da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que o candidato é titular, a carreira/categoria em que se encontra integrado, a posição remuneratória que detém, respetivas datas, e a caracterização do posto de trabalho que ocupa ou ocupou por último.
- Comprovativo da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação.

13.1 — Os candidatos em Situação de Valorização Profissional deverão apresentar documento comprovativo dessa situação.

13.2 — Nos termos do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, com as adaptações efetuadas, para a Região Autónoma dos Açores, pelo Decreto Legislativo Regional nº 4/2002/A, de 1 de março, os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60% deverão apresentar documento comprovativo da mesma assim como os meios/condições especiais de que necessitam para a realização dos métodos de seleção.

13.3 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

13.4 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

13.5 — Os candidatos trabalhadores do município de Vila do Porto ficam dispensados de apresentar os documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, desde que expressamente refiram que se encontram arquivados no seu processo individual.

14 — Métodos de seleção:

14.1 — No presente recrutamento e em conformidade com o artigo 36º da LTFP e artigos 5º e 6º da Portaria serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios e facultativos ou complementares:

- Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

14.2 — Para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção, caso não exerçam a opção pelos métodos previstos no número anterior, por escrito, no formulário de candidatura, são adotados os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

14.3 — A Ordenação Final (OF) dos candidatos, que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada 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 seleção, nos seguintes termos:

a)  $OF = 0,40 PC + 0,30 AP + 0,30 EPS$ .

b)  $OF = 0,40 AC + 0,30 EAC + 0,30 EPS$ .

Em que:

OF = Ordenação Final.

PC = Prova de Conhecimentos.

AP = Avaliação Psicológica.

2019  
2

AC = Avaliação Curricular.

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

14.4 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não se lhes aplicando o método de seleção seguinte, sendo igualmente excluídos os candidatos que não compareçam para a sua realização.

14.5 — A Prova de Conhecimentos - visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função.

Para a prova de conhecimentos, é adotada a escala de 0 a 20 valores, como considerando-se a valoração até às centésimas, e é eliminatória, tal como referido anteriormente, para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

14.5.1 — Duração da prova escrita de conhecimentos e temas a abordar:

A prova escrita de conhecimentos, com consulta apenas da legislação constante do programa da prova, em suporte de papel e não anotada, terá uma duração até 60 minutos, versando sobre os seguintes temas:

- **Estrutura e organização do Município de Vila do Porto a que se reporta o Despacho nº 473/2011, publicado no DR, 2ª série nº 5 de 7 de janeiro de 2011;**
- **Quadro de Competências e Regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias - Lei nº 75/2013, de 12 de setembro;**
- **Código do Procedimento Administrativo (Decreto - Lei n.º 4 /2015, de 7 de janeiro);**
- **A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei nº 35/2014, de 20 de junho.**
  - **Lei n.º 58/2009, de 8 de agosto - Assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados;**
  - **Lei Nº 26/2016, de 22 de agosto – Lei de Acesso aos Documentos da Administração.**

Aquando da realização da prova de conhecimentos os candidatos deverão apresentar-se munidos de identificação por meio idóneo.

14.6 — Avaliação Psicológica - visa avaliar, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

A Avaliação Psicológica é 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, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

14.7 — A Avaliação Curricular - 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 a avaliação do desempenho obtida relativa ao último período avaliado.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, obrigatoriamente os seguintes:

- Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho relativa ao último período avaliado em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

14.8 — A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A EAC 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.

14.9 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - 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.

A EPS 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.

14.10 — A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção, é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de zero a vinte valores, obtida pela média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção.

14.11 — Em situação de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria.

14.12 — Nos termos do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, com as adaptações efetuadas, para a Região Autónoma dos Açores, pelo Decreto Legislativo Regional nº 4/2002/A, de 1 de março, o candidato com deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60% tem preferência em igualdade de classificação.

14.13 — Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria, conjugado com a alínea k) do nº 2 do artigo 14º da mesma Portaria, a ata do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final dos métodos, é publicada no sítio da Internet da Câmara de Vila do Porto e será facultada aos candidatos sempre que solicitada por escrito.

15 — Os candidatos excluídos, são notificados para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo, de acordo com o preceituado no nº 1 do artigo 22º, conjugado com o artigo 23º, ambos da Portaria.

16 — Os candidatos admitidos são convocados nos termos do artigo 10.º e 24º da Portaria, para realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

17 — Publicitação das listas

17.1 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Vila do Porto e disponibilizada na sua página eletrónica, nos termos do artigo 25º da Portaria.

17.2 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação final, é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Vila do

Porto e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República sobre a sua publicação, nos termos do nº 5 do artigo 28º da Portaria.

18 — Composição do Júri:

Presidente — Ezequiel dos Santos Gaspar Pereira Araújo;

Vogais efetivos — Ricardo Pedro Amaral de Carvalho e Sousa, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e Nelson Filipe Pereira da Silveira;

Vogais suplentes — Armanda Maria Cabral de Andrade e Anabela da Encarnação Bairos Sousa;

19 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11º da Portaria o presente Aviso será publicitado no Diário da República 2ª série, por extrato, bem como no sítio da Internet da Câmara Municipal de Vila do Porto ([www.cm-viladoporto.pt](http://www.cm-viladoporto.pt)) e na Bolsa de Emprego Público no 1º dia útil seguinte à publicação no Diário da República, 2ª série.

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

Câmara de Vila do Porto ... de ..... de 2019.

O Presidente da Câmara



