



## AVISO N.º 28 /2018

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho do mapa de pessoal do Município de Arruda dos Vinhos, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para Carreira/Categoria de Assistente Técnico, na atividade «Administrativa», afeto ao SMPC – Serviço Municipal de Protecção Civil

Para os efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, conjugado com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e em cumprimento com o disposto no n.º 1 do artigo 48.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, torna-se público que, no seguimento da deliberação tomada pela Câmara Municipal, em 2 de abril de 2018, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República, procedimento concursal comum, para o preenchimento de 1 posto de trabalho do mapa de pessoal do Município de Arruda dos Vinhos, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de Assistente Técnico, na atividade «Administrativa» afeto ao SMPC – Serviço Municipal de Protecção Civil.

Ao presente procedimento é aplicável a tramitação prevista na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e na Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual.

No que concerne ao cumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, verifica-se que não existe ainda reserva de recrutamento constituída junto da Direção Geral da Administração e do Emprego Público (enquanto ECCRC), bem como não existem reservas de recrutamento na Câmara Municipal de Arruda dos Vinhos que satisfaçam a necessidade do recrutamento em causa.

De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada por Sua Excelência o Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, «As autarquias locais, não têm 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».

1 - Número de postos de trabalho: 1 posto de trabalho.

2 - Local de trabalho: área territorial do Concelho de Arruda dos Vinhos.

3 - Caracterização do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado para 2018: 1 posto de trabalho da carreira / categoria de Assistente Técnico, na atividade «Administrativa», afeto ao SMPC – Serviço Municipal de Protecção Civil.

4 - Posicionamento remuneratório: O posicionamento remuneratório respeita o determinado pelo artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro: 1.ª posição remuneratória da carreira / categoria de Assistente Técnico.

5 - Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

I - O recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, em cumprimento do n.º 3 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e nos termos do estabelecido na alínea a) do n.º 1 do artigo 48.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

II - Em caso de impossibilidade de ocupação de posto de trabalho por aplicação das normas descritas, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir a atividade do Município.

III - Os candidatos referidos no ponto anterior (5.II), até ao termo do prazo fixado devem reunir cumulativamente os requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

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 não interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

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

e) Cumprimento das leis da vacinação obrigatória.

IV - Em cumprimento do n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, os candidatos detentores de uma relação jurídica 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.

V - 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 Município de Arruda dos Vinhos, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, conforme disposto na alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual.

6 - Nível habilitacional: 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado.



#### 7 - Formalização de candidaturas:

a) As candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente, mediante preenchimento de formulário próprio, aprovado por Despacho n.º 11 321/2009, de 8 de maio, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 89, disponibilizado na página eletrónica do Município de Arruda dos Vinhos, em <http://www.cm-arruda.pt> ou junto da Secção de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Arruda dos Vinhos, e entregues no prazo de candidatura, pessoalmente, nas instalações deste (das 09:00 h às 12:30 h e das 14:00 h às 17:30 h), ou enviadas pelo correio, para a Câmara Municipal de Arruda dos Vinhos, Largo Miguel Bombarda, 2630-112 Arruda dos Vinhos, em carta registada com aviso de receção, dirigidas ao Presidente da Câmara;

b) Na apresentação da candidatura ou de documento, através de correio registado com aviso de receção, atende-se à data do respetivo registo;

c) O não preenchimento ou o preenchimento incorreto do formulário de candidatura, por parte dos candidatos, constitui motivo de exclusão;

d) Só é admissível a apresentação de candidatura em suporte de papel, nele devendo constar a identificação completa do candidato (nome completo, sexo, nacionalidade, data de nascimento, filiação, naturalidade, número de identificação fiscal, residência, código postal, telefone e endereço eletrónico, caso exista), a qual deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:

I. Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;

II. Comprovativo do cumprimento das leis de vacinação obrigatória;

III. Curriculum Vitae detalhado, atualizado, devidamente datado, assinado e acompanhado de comprovativos dos factos neles alegados, designadamente a formação e experiência profissional na área da candidatura, sob pena de não serem considerados pelo júri;

IV. No caso dos candidatos possuírem relação jurídica de emprego público, declaração do serviço onde exercem funções, com a identificação da relação jurídica de emprego público de que é titular, carreira, categoria, posição remuneratória devida, caracterização do posto de trabalho que ocupa, e desde quando, bem como a avaliação do desempenho com a respetiva menção quantitativa das últimas 3 avaliações;

V. Sem prejuízo da obrigatoriedade da parte final da aludida alínea d), os candidatos devem conjuntamente com o currículo profissional, apresentar os documentos comprovativos dos factos por eles referidos no citado currículo profissional, que possam relevar para a apreciação do seu mérito;

VI. Os candidatos que exerçam funções ao serviço da Câmara Municipal de Arruda dos Vinhos ficam dispensados de apresentar a fotocópia do certificado de habilitações e de outros documentos, desde que os mesmos se encontrem arquivados no respetivo processo individual e se encontrem atualizados, bastando, para tanto, declará-lo no requerimento.

#### 8 - Métodos de seleção:

a) São métodos de seleção obrigatórios os previstos no artigo 36.º, n.º 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

b) Para os candidatos que não estejam abrangidos pelo n.º 5, os métodos a aplicar são os seguintes:

I. Prova de Conhecimentos (PC), destinada a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função;

II. Avaliação Psicológica (AP), destinada a avaliar as restantes competências exigíveis ao exercício da função.

c) Exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes:

I. Avaliação Curricular (AC), a incidir especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado;

II. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) exigíveis ao exercício da função.

d) É ainda aplicável a todos os candidatos, como método de seleção facultativo, nos termos do n.º 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, na sua redação atual, a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), que 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.

9 - A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

OF= 45% PC+ 25% AP + 30% EPS

OF= 45% AC+ 25% EAC + 30% EPS

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.



9.1 - A Prova de Conhecimentos (PC), tem a ponderação de 45%, é escrita, com consulta, comportando apenas uma fase. Para a sua valoração é adotada uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Tem a duração de 90 minutos e incide sobre as seguintes matérias:

- Lei 75/2013, de 12 de dezembro;
- Lei 35/2014, de 20 de junho: Título IV (Capítulos I,II,III,IV e V) - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

9.2 - A Avaliação Psicológica (AP), tem a ponderação de 25%, tem em vista 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 definidos. A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Na última fase e para os candidatos que tenham completado o método, os níveis classificativos são – Elevado (20 valores); Bom (16 valores); Suficiente (12 valores); Reduzido (8 valores); Insuficiente (4 valores).

9.3 - A Avaliação Curricular (AC), tem a ponderação de 45%, 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.

Nela são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e avaliação de desempenho obtida, sendo considerados e ponderados, obrigatoriamente, os elementos que se seguem, uma vez que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- a) Habilitação Académica (HA) - à qual é atribuída a ponderação de 20%;
- b) Formação Profissional (FP) - à qual é atribuída a ponderação de 30 %;
- c) Experiência Profissional (EP) - à qual é atribuída a ponderação de 30%;
- d) Avaliação de Desempenho (AD) do último período em que executou idêntica função (não superior a 3 anos) - à qual é atribuída a ponderação de 20%.

Assim, a classificação final deste método de avaliação resultará da seguinte fórmula:

$$AC = (20\% HA + 30\% FP + 30\% EP + 20\% AD)$$

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) integrantes do método de seleção "Avaliação Curricular" traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos na área para que o procedimento concursal foi aberto:

**Habilitação Académica - (HA)** - A Habilitação Académica necessária é a prevista no anúncio de abertura do procedimento concursal, sendo motivo de exclusão a titularidade de habilitação inferior.

Os valores são atribuídos da seguinte forma:

- 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado 18 valores.
- Superior ao 12.º ano de escolaridade 20 valores

**Formação Profissional (FP)** — Para o cálculo da classificação das ações de formação profissional são apenas consideradas no somatório, as ações/cursos ligadas às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas nos últimos três anos, contados até à data de abertura deste procedimento concursal, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da atividade de "administrativa":

Sem formação	0 valores;
Até 18 horas	12 valores;
Até 30 horas	14 valores;
Até 60 horas	16 valores;
Até 120 horas	18 valores;
Com mais de 120 horas	20 valores.

No caso das ações/cursos de formação terem a duração com referência a dias considerar-se-á que o dia é igual a 7 horas.

Em caso algum a pontuação do fator formação profissional poderá exceder 20 valores.

- c) Experiência Profissional (EP) – É tida em consideração a experiência profissional que tiver incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas, sendo



atribuídos os seguintes níveis e correspondentes valores, calculados da seguinte forma:

Experiência inferior a 6 meses	0 valores;
Experiência de 6 meses a 2 anos (inclusive)	12 valores;
Experiência de 2 a 3 anos (inclusive)	15 valores;
Experiência de 3 a 4 anos (inclusive)	18 valores;
Experiência superior a 4 anos	20 valores.

d) **Avaliação de Desempenho (AD)** - A avaliação de desempenho a considerar é a relativa ao último ano, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.

Para o efeito, serão atribuídos os seguintes níveis e correspondentes valores:

Desempenho Inadequado	8 valores;
Desempenho Adequado	12 valores;
Desempenho Relevante	16 valores;
Desempenho Excelente	20 valores.

Nos casos em que os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, são atribuídos 12 valores

9.4 - A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, tem a ponderação de 25%, visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar na EAC serão extraídas das correspondentes listas de competências previstas na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro e respetivas carreiras. A avaliação da EAC incidirá nas competências que constam no perfil de competências aprovado para os postos de trabalho em concurso. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definidos, avaliado 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.

9.5 - A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, tem uma ponderação de 30%, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados e é classificada através dos níveis classificativos:

Elevado	20 valores;
Bom	16 valores;
Suficiente	12 valores;
Reduzido	8 valores;
Insuficiente	4 valores.

Serão ponderados os seguintes fatores:

- Realização e Orientação para os Resultados (ROR)**: capacidade para concretizar com eficácia os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas;
- Orientação para o Serviço Público (OSP)**: capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do sector concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade;
- Conhecimentos e Experiência (CE)**: capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades;
- Organização e Método de Trabalho (OMT)**: capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-las de forma metódica;
- Relacionamento Interpessoal (RI)**: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- Iniciativa e Autonomia (IA)**: capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas;
- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS)**: capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável;
- Análise da Informação e Sentido Crítico (AISC)**: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados, relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

$$EPS = (ROR + OSP + CE + OMT + RI + IA + RCS + AISC) / 8$$



A valoração da Entrevista Profissional de Seleção, resulta da média aritmética simples, com valoração até às centésimas, dos resultados obtidos em cada fator.

10-A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da Câmara Municipal de Arruda dos Vinhos e disponibilizada na sua página eletrónica. <http://www.cm-arruda.pt>.

11-Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, na sua redação atual.

12-De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da mesma portaria, os candidatos excluídos serão notificados, por uma das formas previstas no seu n.º 3, para a realização da audiência dos interessados.

13-A audiência dos interessados far-se-á também aos candidatos excluídos do procedimento na sequência da aplicação de cada um dos métodos de seleção, nos termos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e n.ºs 1 a 5 do artigo 31.º da mesma portaria.

14-Nos termos da alínea t) do n.º 3, do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, os candidatos têm acesso às atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

15-Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

16-Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no art.º 35.º da Portaria n.º 83 A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual.

17-A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação do Presidente da Câmara, é afixada, nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83 A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, em local visível e público nas instalações do município, disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação.

18-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».

19-Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro e para efeitos de admissão ao concurso os candidatos com deficiência devem declarar sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

20-Composição do Júri:

Presidente: Inês Ferreira Bruno Lopes, Técnica Superior.

Vogais efetivos: Olga Maria Pereira Filipe Rodrigues, Coordenadora Técnica, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Marília de Jesus Mendes Francisco Pereira, Coordenadora Técnica.

Vogais suplentes: Joana Paula Pinto Prazeres Paulino, Coordenadora Técnica, e Salvação da Liberdade Lourenço Rebeca, Assistente Técnica.

Paços do Município de Arruda dos Vinhos, aos 9 de maio de 2018

A Vice-Presidente da Câmara,

Rute Miriam Soares dos Santos