

**MUNICÍPIO DE VILA DO PORTO****Aviso n.º 6950/2021**

*Sumário:* Contratação de pessoal — procedimento concursal comum — um técnico superior na área de ação social.

**Contratação de Pessoal****Procedimento Concursal Comum**

1 — Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro, doravante Portaria, conjugado com os artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual, doravante LTFP, torna-se público que, por despacho de 26 de janeiro 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 n.º 2 do artigo 35.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e em cumprimento da deliberação do órgão executivo a 19 de novembro de 2020 e do órgão deliberativo a 11 de dezembro de 2020, 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* (D. R.), 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 do posto de trabalho infra indicado, previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta Câmara Municipal para o ano de 2021, para exercer funções nos serviços integrantes da estrutura e organização do Município de Vila do Porto a que se reporta o Despacho n.º 473/2011, publicado no D. R. 2.ª série n.º 5 de janeiro de 2011, a seguir enunciado:

1 (um) Técnico Superior (Área de Ação Social) para exercer funções no Serviço de Cultura, Turismo, Desporto e Ação Social/ Área de Ação Social.

2 — Reserva de recrutamento: 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), ainda não se obteve resposta.

3 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, devidamente homologada pelo Senhor 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.»

4 — Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho (retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, e 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, Leis n.ºs 79/2019, de 2 de setembro, 82/2019, de 2 de setembro e 2/2020, de 31 de março, Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro, doravante, Portaria, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Decreto-Lei n.º 29/2019, de 20 de fevereiro; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro (redação conferida pelas Leis n.ºs 3-B/2010, de 28 de abril, 66/2012, de 31 de dezembro, e 80/2013, de 28 de novembro), e Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2021).





5 — Prazo de validade: Nos termos do artigo 30.º da Portaria, o procedimento concursal destina-se à ocupação do posto de trabalho referido e será constituída reserva de recrutamento interna, 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 números 4 e 6 do artigo 30.º da LTFP, na redação dada pela Lei n.º 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 dos postos de trabalho:

Para além das funções correspondentes à caracterização funcional da categoria/ carreira de Técnico Superior grau de complexidade funcional 3, constantes do Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, compete ainda o exercício das competências consagradas e conferidas a este município através do Serviço de Cultura, Turismo, Desporto e Ação Social — Área da Ação Social, de acordo com o n.º 4 do artigo 12.º da estrutura e organização do Município de Vila do Porto a que se reporta o Despacho n.º 473/2011, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 5, de 7 de janeiro de 2011.

8.1 — A descrição de funções em referência não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o/a trabalhador/a detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º da LTFP.

9 — Remuneração: O posicionamento remuneratório do/a trabalhador/a recrutado/a, será determinado com base no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho e Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e nos termos do artigo 38.º da LTFP, tendo como posição remuneratória de referência:

a) Carreira e Categoria de Técnico Superior — 2.ª Posição remuneratória/ 15.º nível remuneratório da Tabela Remuneratória Única (TRU), que corresponde a remuneração base de € 1 205,08 (mil duzentos e cinco euros e oito cêntimos);

10 — Requisitos de Admissão:

a) Ser detentor/a, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, 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: Licenciatura em Serviço Social, a que corresponde a titularidade do nível habilitacional de grau de complexidade 3, previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP (Licenciatura em Serviço Social).

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 — Forma e Prazo de Apresentação das Candidaturas:

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

12.2 — Forma: Nos termos do artigo 19.º da Portaria, salvo indicação expressa e devidamente fundamentada aquando da publicação do início do procedimento, as apresentações das candidaturas devem ser formalizadas, em suporte eletrónico, através do e-mail: pessoal@cm-viladoporto.pt e mediante o correto preenchimento de formulário tipo (de utilização obrigatória), com indicação da referência a que se candidata, disponível no *site* oficial deste município em [www.cm-viladoporto.pt](http://www.cm-viladoporto.pt) e entregues até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas.

13 — Com formulário de candidatura, deverão ser apresentados os seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) 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);

b) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias;

c) Fotocópias dos certificados das ações de formação profissional;

d) 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 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 (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas);

e) Comprovativo da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação. (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas).

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

13.2 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, com as adaptações efetuadas, para a Região Autónoma dos Açores, pelo Decreto Legislativo Regional n.º 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 — O/as candidato/as trabalhadores/as 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 36.º da LTFP e artigos 5.º e 6.º 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, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de Valorização Profissional 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)  $OF = 0,40 PC + 0,30AP + 0,30 EPS.$
- b)  $OF = 0,40 AC + 0,30 EAC + 0,30 EPS.$

em que:

- OF = Ordenação Final.
- PC = Prova de Conhecimentos.
- AP = Avaliação Psicológica.
- 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 (PC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função, com consulta apenas da legislação constante do programa da prova em suporte de papel, não anotada, (não sendo permitido o uso de equipamentos informáticos (ex: computador, smartphone, *tablet*, etc.).

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 — Legislação necessária à realização das provas de conhecimento e duração da prova de conhecimentos:

A prova escrita de conhecimentos terá uma duração até 90 minutos e versará sobre os seguintes temas:

Estrutura e organização do Município de Vila do Porto a que se reporta o Despacho n.º 473/2011, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 5 de 7 de janeiro de 2011;

Quadro de Competências e Regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;

Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual);

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, adaptado aos serviços da Administração Autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro — Sistema Integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;





Lei n.º 58/2019, 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;

Constituição da República Portuguesa — Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto;

Intervenção precoce — Portaria n.º 89/2012, de 17 de agosto, conjugada com o Decreto Legislativo Regional n.º 17/2015/A, de 22 de junho, que republica o Decreto Legislativo Regional n.º 15/2006/A, de 7 de abril;

Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo, aprovada pela Lei n.º 147/99, de 1 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 142/2015, de 8 de setembro.

Aquando da realização da prova de conhecimentos o/as candidatos/as deverão apresentar-se munido/as de identificação por meio idóneo.

14.6 — 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.

14.7 — A 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 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 n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, com as adaptações efetuadas, para a Região Autónoma dos Açores, pelo Decreto Legislativo Regional n.º 4/2002/A, de 1 de março, os candidatos que apresentem deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60 % têm 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 n.º 2 do artigo 14.º da 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 o sistema de valoração final do método, 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 n.º 1 do artigo 22.º, conjugado com o artigo 23.º, ambos da Portaria.

16 — Os candidatos admitidos são convocados nos termos dos artigos 10.º e 24.º 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 disponibilizadas na sua página eletrónica, nos termos do artigo 25.º 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 2.ª série do *Diário da República* sobre a sua publicação, nos termos do n.º 5 do artigo 28.º da Portaria.

18 — Júri do Concurso:

Presidente — Ezequiel dos Santos Pereira Gaspar Araújo, Vice-Presidente,

Vogais efetivos — Vanda Andrade Tavares, Técnica Superior de Serviço Social da Unidade de Saúde da Ilha de Santa Maria, que substituirá a Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Armanda Maria Cabral de Andrade, Técnica Superior.

Vogais suplentes — Cristina Patrícia Figueiredo Moreira, Técnica Superior e Nelson Filipe Pereira da Silveira, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira.

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

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.

6 de abril de 2021. — O Presidente da Câmara Municipal de Vila do Porto, *Carlos Henrique Lopes Rodrigues*.

314128152