

## AVISO

### Abertura de procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1 - Nos termos do disposto no artigo 19.º da Portaria 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6/04 e artigos 33.º, 34.º, 36.º, 37.º e 38.º, da Lei 35/2014, de 20/06, torna-se público, após deliberação favorável do órgão executivo de 2/8/2016, que se encontra aberto pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso no Diário da República, procedimento concursal comum, para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior (Licenciatura em Psicologia Clínica).

2 - Local de trabalho: área do concelho de Vila de Rei.

3 - Prazo da reserva de recrutamento: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos a que se refere o n.º 2, do artigo 40.º da Portaria 83-A/2009, de 22/01 na sua atual redação.

4 - Em obediência ao disposto no n.º 3, do art.º 30, da Lei 35/2014, de 20/06, o recrutamento é feito por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

4.1 - Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados em carreira, sejam titulares de categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento, em conformidade com a alínea l), do n.º 3, do art.º 19 da Portaria 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6/04.

4.2 - Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei 29/2001, de 3/02, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, pelo que os candidatos portadores de deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 % devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

5 - Relativamente à consulta à Entidade Centralizada para constituição de reservas de recrutamento (ECCRC) nos termos do art.º 4, da Portaria 83-A/2009, de 22/1, com as alterações introduzidas pela Portaria 145-A/2011, de 6/04 e de acordo com a atribuição que é conferida ao INA pela alínea c), do n.º 2, do art.º 2, do Decreto-Lei 48/2012, foi declarada por esta Entidade, por via e-mail de 03/08/2016, da inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil

adequado, dado ainda não ter decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento.

5.1 - De acordo com a solução interpretativa uniforme da DGAL, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada por S. Ex.<sup>a</sup> o Secretário de Estado da Administração Local, em 15/07/2014, «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».

6 - Caracterização do posto de trabalho: As constantes no anexo à LTFP, referido no n.º 1 alínea c) do artigo 86.º e no n.º 2 do artigo 88.º da mesma lei.

7 - Posicionamento remuneratório: O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados, numa das posições remuneratórias da categoria será objeto de negociação com a entidade empregadora pública, de acordo com as regras constantes no artigo 38.º da Lei 35/2014, de 20/06, conjugado com o artigo 42.º da Lei 82-B/2014, de 31/12, sendo que a posição remuneratória de referência corresponde à 2.ª, nível remuneratório 15, da carreira e categoria de Técnico Superior, a que corresponde o valor de 1 201,48 (euros), da tabela remuneratória única.

8 - Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos, que até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

8.1 - Requisitos de admissão: os previstos no artigo 17.º do anexo à Lei 35/2014, de 20/06, nomeadamente:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei em 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) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8.2 - Não é possível substituir a habilitação exigida por formação ou experiência profissional.

9 - Formalização e prazo para apresentação das candidaturas: A apresentação da candidatura é efetuada em suporte de papel, designadamente através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória (vide Despacho 11321/2009, publicado no Diário da República, 2.ª série, de 8/5/2009, disponível no site [www.cm-viladerei.pt](http://www.cm-viladerei.pt) (Município; Serviços Camarários; Recursos Humanos), podendo o mesmo ser entregue pessoalmente na Secção de Pessoal ou remetido pelo correio, registado com aviso de receção, para Câmara Municipal de Vila de Rei, Praça Mattos e Silva Neves, 6110-174 Vila de Rei.

9.1 - Nos termos do artigo 28.º da Portaria 83-A/2009, de 22/01 na sua atual redação, com os requerimentos de candidatura deverão ainda ser apresentados os seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) Fotocópia do certificado de habilitações, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

b) Curriculum vitae detalhado, paginado, datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional, experiência profissional e avaliação do 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;

c) Para candidatos detentores de vínculo e emprego público - declaração atualizada, passada e autenticada pelo órgão ou serviço onde exerce funções, onde conste a modalidade de relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, a carreira e categoria de que é titular, o conteúdo funcional inerente ao posto de trabalho que ocupa, o grau de complexidade do mesmo, posição remuneratória em que se encontra, indicação precisa dos anos, meses e dias de trabalho e as classificações obtidas na avaliação de desempenho.

9.2 - A entrega dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas c), d) e e) do ponto 8.1 do presente aviso, são dispensados devendo os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alínea separadas, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos.

9.3 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

9.4 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação dos elementos comprovativos das suas declarações.

10 - Métodos de seleção - Nos termos do n.º 5 do artigo 36.º da LGTFP, os métodos de seleção aplicáveis são Prova de Conhecimentos e Avaliação Curricular.

10.1 - As provas teóricas de conhecimentos de realização individual assumirão a forma escrita sobre conhecimentos gerais e específicos relacionados com o exercício das respetivas funções e terão a duração máxima de 60 minutos.

10.1.1 - Programa das provas de conhecimentos:

Conhecimentos gerais: Lei 35/2014, de 20/06; Decreto-Lei 4/2015 de 7/1; Lei 75/2013, de 12/9 e Lei 5-A/2002, de 11/1, na atual redação.

Conhecimentos específicos: Decreto-Lei 13/2013, de 25/01; Portaria 257/2012, de 27/8; Lei 13/2003, de 21/5 atualizada; Lei 4/2007, de 16/1; Lei 81/2014, de 19/12; Decreto-Lei 115/2006, de 14/6; Lei 142/2015, de 8/9 atualizada; Constituição da Republica Portuguesa; Decreto-Lei 101/2006, de 6/6 na atual redação; Decreto-Lei 265/99, de 14/7, atualizado; Decreto-Lei 28/2004 de 4/2 e Portaria 337/2004 de 31/3.

10.2 - Avaliação Curricular (AC), como método de seleção obrigatório.

10.2.1 - A avaliação curricular será valorada na escala de 0 a 20 valores e analisará a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho, sendo considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos e trabalho a ocupar, nomeadamente a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, a formação profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e grau de complexidade das mesmas e a avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato,

cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas aos postos de trabalho a ocupar, de acordo com os n.os 1 e 2 do artigo 11.º da Portaria 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6/04.

10.3 - Quando os candidatos ao presente procedimento não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, para efeitos de avaliação curricular, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, a este elemento corresponderá valor positivo a ser considerado na respetiva fórmula de cálculo, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 11.º da Portaria 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6/04.

11 - Ordenação final: a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção referidos nos pontos anteriores e de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = 50 \% PC + 50 \% AC$$

sendo que:

OF = Ordenação final; PC = Prova de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular.

12 - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem indicada, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

13 - Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6/04.

14 - 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 dos métodos, desde que as solicitem.

15 - Exclusão e notificação dos candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6/04, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d), do n.º 3, do artigo 30.º da referida Portaria, para realização da audiência dos interessados nos termos do CPA.

16 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

17 - Composição do Júri:

Presidente - Paula Cristina Barata Joaquim, chefe de Divisão de Planeamento e Coordenação Estratégica;

Vogais Efetivos:

1.º João Paulo Vicente Alves (Jurista), que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos

2.º Maria Manuela dos Santos Ramos Brito (Jurista);

Vogais Suplentes:

- 1.º Ana Maria Louvado Meneses, Coordenadora Técnica Administrativa e de Recursos Humanos
- 2.º Cláudia Cristina Lopes Antunes, Técnica Superior (Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional)

18 - O júri do período experimental será composto pelos mesmos elementos do presente procedimento concursal.

19 - 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 no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

20 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

Vila de Rei, 04/08/2016

O Presidente da Câmara

---

(Ricardo Jorge Martins Aires)