

MUNICÍPIO DE MANTEIGAS

Aviso Integral

Abertura de procedimento concursal comum para recrutamento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Técnico (Recursos Humanos – Referência F)

1. Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na sua atual redação, conjugada com a alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, na sequência da deliberação do órgão executivo tomada em 05 de fevereiro de 2020, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis contados a partir da data da presente publicação no *Diário da República* de extrato deste aviso, o procedimento concursal comum abaixo identificado para ocupação de um posto de trabalho através de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado:

- 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico – Recursos Humanos, na Divisão de Administração Geral – Referência F.

2. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência têm preferência de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei. Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 4.º, do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

3. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a entidade empregadora promove a política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando no sentido de evitar discriminação.

4. Não é possível demonstrar a inexistência de pessoal em situação de requalificação apto para o desempenho das funções subjacentes às contratações em causa, atendendo a que no

caso específico da administração local ainda não se encontra constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA) a que se refere o artigo 16.º do decreto-lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, na sua redação atual.

5. 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.”

6. Âmbito do recrutamento:

6.1. Nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da Lei Geral de trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, em resultado da deliberação da Câmara Municipal, o recrutamento é aberto a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.

6.2. 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 desta Câmara Municipal, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita os presentes procedimentos.

7. **Local de trabalho:** área do Município de Manteigas.

8. **Prazo de validade do concurso:** o procedimento concursal é válido para o recrutamento e preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para constituição de reserva de recrutamento nos termos do disposto nos n.os 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril.

9. **Caracterização do posto de trabalho** a ocupar, em conformidade com o estabelecido no Mapa de Pessoal em vigor:

Funções genéricas: as estipuladas no n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o anexo I.

Funções Específicas: Gere os processos de recrutamento de pessoal, promovendo o normal decurso dos procedimentos concursais; apoia na gestão e na organização do processo de Avaliação de Desempenho; assegura todo o processo relativo à formação profissional; gere contratos de trabalho em funções públicas; realiza e trata dados estatísticos no âmbito dos Recursos Humanos, designadamente balanço social, despesas com pessoal, entre outros; realiza o processamento mensal de remunerações, subsídios, abonos, descontos dos trabalhadores e mapas a remeter às entidades respetivas; acompanha o controlo da

assiduidade dos trabalhadores; acompanha o serviço de inscrição, controlo e cancelamento dos trabalhadores na Assistência na Doença aos Servidores do Estado (ADSE), bem como das despesas de saúde comparticipadas; participa na elaboração do orçamento anual da despesa com pessoal do Município.

10. Posição remuneratória de referência: Nos termos do artigo 38.º, da LTFP, a posição remuneratória de referência para o presente procedimento concursal é a 1.ª, a que corresponde o nível remuneratório 5º, da carreira/categoria de Assistente Técnico, prevista na tabela remuneratória única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 10-B/2020, de 20 de março, sendo objeto de negociação, imediatamente após o termo do procedimento concursal, no valor de 693,13€ (seiscentos e noventa e três euros e treze cêntimos), respeitando-se as regras previstas na legislação.

11. Requisitos de admissão:

Os candidatos devem reunir os requisitos de admissão até ao último dia do prazo de candidatura.

11.1. Requisitos gerais previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por Convenção Internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

11.2. Requisitos habilitacionais:

Os candidatos deverão ser detentores do nível habilitacional de grau de complexidade funcional 2 (12.º ano de escolaridade), nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 34.º, ambos da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

12. Formalização de candidaturas:

12.1. Prazo: Poderão ser apresentadas candidaturas ao presente procedimento concursal no prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República.

12.2. Forma: as candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento do formulário, disponível no Balcão Único Municipal e na página eletrónica do Município de

Manteigas (Serviços - Balcão Online - Formulários - Recursos Humanos - Candidatura ao procedimento concursal).

12.3. Local e endereço postal: as candidaturas deverão ser remetidas pelo correio, registado, para Município de Manteigas, Rua 1.º de Maio, 6260-101 Manteigas, até ao termo do prazo fixado, com a seguinte referência: *Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Técnico – Recursos Humanos – Referência F.*

12.4. Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico, sendo que só serão admitidas as candidaturas apresentadas em suporte de papel e cujo requerimento esteja assinado pelo candidato, sob pena de exclusão liminar do presente procedimento concursal.

12.5. Os candidatos que se pretendam candidatar a mais do que um procedimento concursal têm obrigatoriamente de apresentar uma candidatura por cada procedimento concursal, formalizada, cada uma delas, de acordo com o estabelecido nos pontos 12.2 e seguintes.

12.6. A candidatura deve ser acompanhada dos seguintes documentos, sob pena de exclusão do procedimento concursal:

- a) Cópia legível do certificado de habilitações literárias;
- b) *Curriculum vitae*, datado e assinado, acompanhado dos respetivos comprovativos de frequência da formação e da experiência profissional, sob pena de não serem considerados;
- c) Documento comprovativo da existência de relação jurídica de emprego público, sendo o caso, onde conste a carreira e categoria de que seja titular, a atividade que executa e o órgão ou serviço onde o candidato exerce funções, o tempo de serviço, a posição remuneratória (esta última, em caso de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída), bem como a menção qualitativa e quantitativa da avaliação de desempenho dos últimos três anos ou, sendo o caso, a indicação dos motivos da não avaliação em um ou mais anos;
- d) Declaração onde conste o grau de incapacidade e tipo de deficiência, no caso de candidato com grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60 %, abrangido pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro;

12.7. No caso de candidatos que exerçam funções nesta entidade, é dispensada a apresentação dos documentos indicados nas alíneas a), c) e d) do ponto anterior, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

12.8. A não apresentação dos documentos exigidos nos pontos anteriores determina a exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação, conforme previsto na alínea a), do n.º 8, do artigo 20.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

12.9. As falsas declarações prestadas pelos candidatos, determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

13. Métodos de seleção:

Nos termos do disposto no artigo 36.º da Lei 35/2014, de 20 de junho (LGTFP), conjugados com os artigos 5.º e 6.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, **os métodos de seleção a utilizar serão:**

A. Para candidatos abrangidos pelo artigo 36.º, n.º 1 da LGTFP:

- 1) Prova de conhecimentos (PC);**
- 2) Avaliação Psicológica (AP);**
- 3) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).**

B. Para candidatos abrangidos pelo artigo 36.º, n.º 2 da LGTFP, isto é, candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

- 4) Avaliação Curricular (AC)**
- 5) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**
- 6) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).**

Os candidatos referidos em B) poderão, por escrito, afastar a utilização dos métodos 4) e 5), substituindo-os pelos métodos 1) e 2).

Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, sendo os mesmos de carácter eliminatório para aqueles candidatos que obtenham, em cada um deles, nota inferior a 9,5 valores.

1) Prova de conhecimentos (PC) - visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas (capacidade para aplicar conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional) dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada função. A PC observará o disposto no artigo 5.º e 9.º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, assumir-se-á a forma escrita, será de realização individual, terá a duração de noventa minutos e incidirá sobre os seguintes conteúdos:

1.1) Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - L 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;

1.2) Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo DL 4/2015, de 07 de janeiro (artigos 3.º a 19.º, 53.º a 95.º, 102.º a 133.º, 148.º a 174.º);

1.3) Lei 75/2013, de 12 de setembro (regime jurídico das autarquias locais), na redação atual (artigos 1.º a 6.º e 23.º a 43.º);

1.4) Regulamento e Tabela de Taxas do Município de Manteigas;

1.5) Elaboração de um ofício a partir de um parecer do Serviço, com despacho superior.

Durante a realização da prova é permitida a consulta da legislação, desde que não comentada ou anotada, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma. Na PC será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2) Avaliação psicológica (AP) – de acordo com o artigo 5.º e 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP será valorada, para os candidatos que a tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

3) e 6) 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 terá uma duração máxima de trinta minutos, obedecerá ao previsto nos artigos 6.º, n.º 1 e 9.º, n.ºs 5 e 6 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e avaliará os seguintes parâmetros:

- **Capacidade de comunicação, expressão e fluência verbais;**
- **Sentido crítico;**
- **Motivação e interesse profissional;**
- **Relacionamento interpessoal.**

Nos termos do n.º 6 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, o resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A EPS será 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 e obedecerá à seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{\text{Capacidade de comunicação, expressão e fluência verbais} + \text{Sentido Crítico} + \text{Motivação e interesse profissional} + \text{Relacionamento interpessoal}}{4}$$

A aplicação da EPS obedecerá ao modelo de guião e ao mapa da entrevista profissional de seleção, que constituem os Anexos 1 e 2 da presente ata, dela fazendo parte integrante.

4) Avaliação curricular (AC) - em conformidade com o artigo 5.º e 9.º da citada Portaria, visa analisar a qualificação dos candidatos na área para que o concurso é aberto, 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. A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

Em que:

• **Habilitação académica e profissional (HA)** – grau académico certificado pelas entidades competentes.

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional, de acordo com o estabelecido no ponto 11.2 do presente aviso.

À avaliação do fator HA corresponderá a seguinte graduação:

Habilitação académica legalmente exigida ----- 10 pontos;

Habilitação académica superior à legalmente exigida -----20 pontos;

• **Formação profissional (FP)** – ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas e relevantes para o lugar a prover:

À avaliação deste fator FP corresponderá a seguinte graduação:

Seminários, colóquios, palestra, etc. ----- 1 ponto cada

Cursos de uma semana ou até trinta e cinco horas ----- 2 pontos cada

Cursos até um mês ou até cento e quarenta horas ----- 4 pontos cada

Cursos de mais de um mês ou mais de cento e quarenta horas ----- 6 pontos cada

Cursos de duração superior a três meses ----- 8 pontos cada

Só será contabilizada a formação que se encontre devidamente comprovada, com um limite máximo global de 20 pontos.

• **Experiência profissional (EP)** – experiência obtida com a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

À avaliação deste fator EP corresponderá a seguinte graduação:

Experiência profissional inferior a 1 ano -----	10 pontos
De 1 a 3 anos de experiência profissional -----	15 valores
De 4 a 6 anos de experiência profissional -----	17 valores
Com 7 ou mais anos de experiência profissional -----	20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado.

• **Avaliação do desempenho (AD)** – relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

A AD é expressa nos termos previstos na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

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 uma classificação de 10 valores.

A avaliação curricular (AC) do(s) candidato(s) será efetuada com recurso à ficha de avaliação curricular e ainda ao mapa de avaliação curricular que constituem os Anexos 3 e 4 da presente ata, dela fazendo parte integrante.

5) Entrevista de avaliação de competências (EAC) - visa obter, através de uma relação interpessoal, 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, conforme resulta do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A **classificação final (CF)** do(s) candidato(s), expressa numa escala de 0 a 20, na qual será utilizado para além dos valores inteiros, um limite máximo de dois dígitos decimais, sem arredondamento, resultará da aplicação da seguinte fórmula:

A. Para candidatos abrangidos pelo artigo 36.º, n.º 1 da LGTFP

$$CF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

B. Para candidatos abrangidos pelo artigo 36.º, n.º 2 da LGTFP

$$CF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, expressos no Mapa de classificação final que consta do Anexo 5 e que é parte integrante da presente ata, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

Será respeitada a ordem de recrutamento prevista no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, bem como o critério de desempate em caso de igualdade de classificação. Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional relacionada com a função a que concorrem e em seguida pela maior formação profissional.

14. Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 7.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

15. Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, as 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, são publicitadas no sítio da Internet da entidade.

16. Os candidatos admitidos, são convocados nos termos do artigo 24.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, 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. As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o artigo 10.º e artigo 25.º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal Manteigas e disponibilizadas na sua página eletrónica.

17.2. A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção de acordo como o estipulado no n.º 2 do artigo 26.º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em espaço visível e público das instalações da Câmara Municipal de Manteigas e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo os candidatos notificados da respetiva homologação.

18. Composição do júri:

Presidente: Maria Gabriela da Palma Gomes Cravinho, Chefe da Divisão de Administração Geral.

Vogais:

1.º Vogal efetivo – João Gabriel Craveiro Leitão, chefe da divisão de Planeamento, de Obras e Urbanismo, que substituirá a Presidente do Júri na suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo – Marta Marisa de Carvalho Grilo, Assistente Técnica;

1.º Vogal suplente – Pedro Guerra Martins Lucas, Técnico Superior;

2.º Vogal suplente – Carla Conceição Serra Simão, Assistente Técnica;

19. Publicitação do procedimento: O presente procedimento concursal será publicitado na 2.ª série do *Diário da República*, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt); na página eletrónica do Município de Manteigas (<http://www.cm-manteigas.pt>), integral, disponível para consulta a partir da data da publicitação do presente aviso no *Diário da República*, conforme previsto no disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Paços do Município de Manteigas, 22 de maio de 2020

O Presidente da Câmara,



Esmeraldo Saraiva Neto Carvalhinho