



C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

MUNICÍPIO DE VILA DO CONDE

AVISO

1 - Nos termos do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação torna-se público que, por deliberação do órgão executivo, de 28 de novembro de 2022, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso, procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de 1 posto de trabalho de técnico superior, área funcional jurista.

2 - Caracterização do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, designadamente, realiza estudos e outros trabalhos de natureza jurídica conducentes à definição e concretização das políticas do município; elabora pareceres e informações sobre a interpretação e aplicação da legislação, bem como normas e regulamentos internos; recolhe, trata e difunde legislação, jurisprudência, doutrina e outra informação necessária ao serviço em que está integrado; pode ser incumbido de coordenar e superintender na atividade de outros profissionais e, bem assim, de acompanhar processos judiciais.

3 - Enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), nos termos dos art. 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na sua atual redação, "(...) a AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16.º-A do DL 209/2009; alterado pela Lei n.º 80/2013, de 28/11, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014. Assim terá de aplicar o regime subsidiário através do órgão competente estabelecido no DL 209/2009."

4 - Local de trabalho: Área do concelho de Vila do Conde.

5 - Determinação do posicionamento remuneratório: De acordo com o estabelecido no art. 38.º da LTFP e Lei do Orçamento de Estado em vigor, sendo a referência para a categoria de técnico superior o valor de € 1.268,04 da Tabela Remuneratória Única.

5.1. Os/As candidatos/as detentores/as de vínculo de emprego público devem informar previamente o Município de Vila do Conde da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem.

6 - Âmbito do recrutamento: Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, na impossibilidade de ocupação de todos ou parte dos postos de trabalho objeto do presente procedimento concursal por trabalhadores/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de requalificação, o recrutamento será efetuado de entre trabalhadores/as com e sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4 do art. 30º da LTFP, na redação atual.

Prémio Imagem Cidade • Prémio Cidade Limpa • Projecto Photo Urbano • Prémio de Modernização Administrativa Municipal



C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

7 - De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do art. 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, não podem ser admitido/as candidato/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira e categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Vila do Conde idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8 - Requisitos de admissão: Os previstos no art. 17.º da LTFP: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceções pela Constituição/ lei especial ou convenção internacional; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

8.1 - Nível habilitacional: Licenciatura ou mestrado em direito. Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional.

8.2 – Os/As candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

9 – Prazo e forma de apresentação da candidatura: as candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), em suporte eletrónico através de preenchimento de formulário disponível no link https://www.cm-viladoconde.pt/pages/1260?recruitment_process_id=44 ou através da página eletrónica deste Município. Não serão aceites candidaturas entregues em suporte de papel.

9.1 - A submissão da candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes elementos, em formato PDF, tendo como limite 5 Mb:

a) Certificado de habilitações literárias (Documento obrigatório à submissão da candidatura). Os/As candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão.

b) Currículo profissional detalhado, datado e assinado (Documento obrigatório à submissão da candidatura);

c) Documentos comprovativos da formação profissional relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos 5 anos, onde conste a data de realização e duração da mesma, sob pena de não consideradas;

d) Declaração emitida pelos serviços competentes a que o/a candidato/a pertence, atualizada, da qual conste: a relação Jurídica de emprego público detida; a carreira e categoria de que seja titular; antiguidade na carreira e no exercício de funções públicas com a atividade que executa, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado; o órgão ou serviço onde exerce funções e a posição remuneratória detida (Documento obrigatório à submissão da candidatura para os/as candidatos/as titulares de uma relação jurídica de emprego público);



C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

9.2 - A não apresentação dos documentos comprovativos da posse dos requisitos legalmente exigidos, que impossibilitem a admissão ou avaliação dos candidatos, determina a sua exclusão do procedimento, nos termos da alínea a) do n.º 5 do art. 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

9.3 – Os/As candidatos/as podem ainda mencionar eventuais circunstâncias, devidamente comprovadas, que considerem ser relevantes para apreciação do seu mérito ou constituírem motivo de preferência legal, sendo as falsas declarações prestadas punidas nos termos da lei penal.

9.4 – Os/AS candidatos/as que exercem funções na Câmara Municipal de Vila do Conde ficam dispensados de apresentar a declaração mencionada na al. d) do ponto 9.1.

10 - Métodos de Seleção:

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, e como método facultativo, a Prova de Conhecimentos;

Ou

b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, e como método facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências.

10.1 - Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências - para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como, no recrutamento de candidato/a em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

10.2 - Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica - para os restantes candidatos/as.

10.3 - Os métodos referidos no ponto 10.1) podem ser afastados pelos/as candidatos/as através de menção expressa no formulário de candidatura (declaração escrita) aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 10.2), conforme previsto no n.º 3 do art. 36º da LTFP.

10.4 – Ao abrigo do disposto no rt. 21º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

10.5 - A Avaliação Curricular: Visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

Habilitações Literárias - HL;

Prémio Imagem Cidade Prémio Cidade Limpa Projecto Piloto Urbano Prémio de Modernização Administrativa Municipal

Formação Profissional - FP;



Experiência Profissional - EP;

Avaliação de Desempenho - AD

De acordo com a seguinte fórmula: AC - HL (15 %) + FP (30 %) + EP (30 %) + AD (25 %)

Em que: Habilitações Literária (HL): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores: Habilitações Literária - Valoração Habilitação literária exigida para o posto de trabalho (licenciatura ou mestrado)- 15 valores; Habilitação literária superior à exigida (doutoramento) - 20 valores.

Formação Profissional (FP): A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional: Valoração: Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área - 0 Valores; Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total inferior a 20 horas -10 Valores; Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas e 40 horas - 12 Valores; Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 horas e 60 horas - 14 Valores; Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 horas e 80 horas - 16 Valores; Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas - 20 Valores; Os valores não são cumulativos, pelo que, no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Experiência Profissional (EP): Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto;

Experiência Profissional - Valoração: Sem experiência profissional ou igual a 1 ano - 10 valores; Experiência = a 1 ano até < 4 anos - 12 valores; Experiência = a 4 anos a < 7 anos - 14 valores; Experiência = a 7 anos a < 10 anos -16 valores; Experiência = a 10 anos a < 14 anos - 18 valores; Experiência = ou > 14 anos - 20 valores. Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada.

Avaliação de Desempenho (AD) - Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da



C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

respetiva média, da seguinte forma: 4 a 5 Menção de Excelente - 20 valores; 4 a 5 - Desempenho Relevante - 15 valores; 2 a 3,999 - Desempenho Adequado - 12 valores; 1 a 1,999 - Desempenho Inadequado - 8 valores.

Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

As ponderações dos fatores (HL, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção 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/as candidatos/as nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

10.6 - Forma, natureza e duração da Prova de Conhecimentos: Cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, assumirá a forma escrita revestindo natureza teórica, com consulta, e terá a duração máxima de 90 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função.

10.6.1 – Legislação geral:

- Constituição da República Portuguesa;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação – Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação – Código de Trabalho;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação – Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP);
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação – Regime Jurídico das Autarquias Locais

10.6.2 – Legislação específica:

- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação – Código dos Contratos Públicos;
- Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua atual redação – Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso das Entidades Públicas;
- Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho, na sua atual redação (artigos 18º a 22º) – Regime Jurídico realização despesas públicas e da contratação pública;
- Código Civil (Parte geral, direitos reais e direito das obrigações);
- Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na sua redação atual – Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial;
- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua redação atual – Regime Jurídico de Urbanização e Edificação;

Prémio Imagem Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, na sua redação atual de Regime Jurídico da Reabilitação Municipal Urbana.



C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

10.7 A Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato/a submetido/a a avaliação psicológica será elaborada uma ficha, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido.

A avaliação psicológica será valorada através das menções classificativas Apto e Não Apto.

A avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.

10.7.2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter, através de uma relação interpessoal, informação sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, e será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método.

A entrevista de avaliação de competências 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.

10.8 - A ordenação final dos/as candidatos/as resulta da aplicação da seguinte fórmula e é expressa numa escala de 0 a 20 valores:

$$OF = 45\%AC + 25\%EAC + 30\%PC \text{ (método facultativo)}$$

Ou

$$OF = 70\%PC + AP \text{ (Apto/Não Apto)} + 30\%EAC \text{ (método facultativo)}$$

Em que:

OF- Ordenação Final;

PC Prova de conhecimentos;

AP - Avaliação Psicológica;

AC -Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;



C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

11 - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art. 24.º da referida Portaria.

14 - Composição do Júri:

Presidente. Nuno Alfredo Castro, Diretor de Departamento de Administração Geral e Financeira.

Vogais efetivos: Maria Manuel Castro Gonçalves Lima, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos e Pedro Miguel Carvalho Araújo Horta, Chefe de Divisão de Segurança, Fiscalização e saúde Pública.

Vogais Suplentes: Anabela Rosa Silva Carmo Reis, Técnica Superior e Alberto Manuel Oliveira Laranjeira, Chefe de Divisão de Administração Geral.

15 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações, nos termos do disposto no art. 15º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

16 – Os/As candidatos/as excluídos serão notificados/as nos termos do art. 6.º e art. 25º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

16.1 - No âmbito do exercício da audiência prévia, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o modelo de formulário disponível na página eletrónica do Município, e enviado para o seguinte endereço eletrónico - recrutamento@cm-viladoconde.pt, com referência ao procedimento concursal.

17 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada na Divisão de Gestão de Recursos Humanos e disponibilizada na página eletrónica.

18 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de março, para efeitos de admissão a concurso, os/as candidatos/as com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

19 - Em cumprimento do disposto no n.º 2 do art. 33.º da LTFP e no n.º 1 do art. 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 9/9, o presente procedimento concursal, será publicitado, para além da Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral; na 2ª série do Diário da República, por extrato e na Internet, por extrato disponível para consulta a partir da data da presente publicação.

20 - Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do art. 9.º da Constituição da República Portuguesa “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”.

21 - Política de Privacidade e Tratamento de Dados:

O Município de Vila do Conde informa que, de acordo com a Política de Privacidade, os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a tramitação do procedimento

Prémio Imagem Cidade, Prémio Cidade Limpa, Projecto Piloto Urbano, Prémio de Modernização Administrativa Municipal



C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

concursal referido no presente aviso, em cumprimento com a Portaria. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais.

22 - Restituição e Destruição de documentos:

Conforme prevê os n.ºs 1 e 2 do artigo 42.º da Portaria, será destruída documentação apresentada pelos/as candidatos/as quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a cessação do respetivo procedimento concursal. A documentação apresentada pelos/as candidatos/as respeitante a procedimentos concursais que tenham sido objeto de impugnação jurisdicional só pode ser destruída ou restituída após a execução da decisão jurisdicional não suscetível de recurso.

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

Vila do Conde, 2 de dezembro de 2022

O Presidente da Câmara,

Vítor Costa, Prof. Doutor