



Município de Alcácer do Sal

DRH - Setor Avaliação, Formação, Hig. Saúde Trab.

AVISO

Referência 5

Procedimento concursal comum na modalidade de regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior (área de ciências da comunicação, com especialização em comunicação estratégica), para desempenho de funções no Gabinete de Comunicação

1 – Nos termos do disposto no artigo 11.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro; dos artigos 30.º e 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; e após deliberação favorável, em reunião de Câmara de 28 de julho de 2022, torna-se pública a abertura de um procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior (área de ciências da comunicação, com especialização em comunicação estratégica), para desempenho de funções no Gabinete de Comunicação.

2 – Nestes procedimentos é cumprido o disposto no artigo 30.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LGTFP).

3 – Caracterização dos postos de trabalho: Assegurar a informação aos munícipes quanto à atividade e iniciativas da autarquia. Assegurar as relações públicas e protocolares do Município, inclusive com a comunicação social. Assegurar os contactos e apoio aos munícipes, órgãos e serviços e a colaboração nos eventos a realizar pela autarquia, nas áreas da Juventude, Participação Pública e Movimento Associativo.

4 – Habilitações literárias e profissionais: Licenciatura em Ciências da Comunicação, com especialização em comunicação estratégica.

5 – Só serão admitidos candidatos que possuam as habilitações exigidas, não sendo possível substituí-las por formação ou experiência profissional.

6 – Prazo de validade: O procedimento de concurso é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos no artigo 30.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

7 – Requisitos de admissão:

7.1 – Requisitos gerais: Os previstos no anexo à LGTFP, artigo 17.º:

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

7.2 – Requisitos específicos de admissão: 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 o procedimento.

8 – O recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação ou valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos, conforme alínea d), do n.º 1, do artigo 37.º, da LGTFP.

9 – Conforme a deliberação de Câmara de 28 de julho de 2022, com fundamento nos princípios de racionalização, eficiência e economia de custos, que devem presidir à atividade municipal, foi autorizado que o presente procedimento concursal seja único, pelo que poderão candidatar-se trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável, ou indivíduos sem relação jurídica de emprego

público previamente estabelecida, ao abrigo do disposto no n.º 4, do artigo 30.º, da LGTFP.

10 – Forma e prazo de apresentação das candidaturas:

10.1 – Prazo: 10 dias úteis, contados da data da publicação do aviso no Diário da República, nos termos do artigo 18.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

10.2 – Formalização das candidaturas: As candidaturas são formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo (requerimento) a obter na Divisão de Recursos Humanos ou na página eletrónica do Município, www.cm-alcacerdosal.pt. Os documentos referidos devem ser entregues pessoalmente na Divisão de Recursos Humanos, durante o horário normal de funcionamento, enviados pelo correio, em carta registada com aviso de receção, contando a data do registo, ou por suporte eletrónico, para o email rec.humanos@m-alcacerdosal.pt.

10.3 – Os requerimentos de candidatura devem ser acompanhados de fotocópia do certificado de habilitação literária, do BI/CC, do cartão de identificação fiscal e do currículo vitae atualizado, detalhado, datado e assinado pelo requerente, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de referência legal, as quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente através de fotocópia dos documentos comprovativos da frequência em ações de formação e da experiência profissional.

Para o caso dos candidatos vinculados, deverá ser apresentado ainda: Declaração emitida pelo serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada, da qual conste a modalidade da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que é titular, a categoria, a posição remuneratória correspondente à posição que auferir nessa data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas; Declaração do conteúdo funcional emitida pelo serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente atualizada, da qual conste a atividade que se encontra a exercer, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado; A avaliação de desempenho relativo ao último período, não superior a três anos.

10.4 – As falsas declaracións prestadas polos candidatos serán punidas nos termos da Lei.

11 – Métodos de selección: Conforme o disposto no artigo 36.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprobada pola Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serán os seguintes: Prova de conhecimentos e Avaliación psicolóxica.

Para os candidatos que reunirem as condicións previstas no n.º 2, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serán aplicados os métodos de selección: Avaliación curricular e Entrevista de avaliación de competencias, salvo se os afastarem através de declaración escrita aplicando-se-lhes, neste caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 3, do artigo 36.º, da Lei.

11.1 – Será utilizado o método de selección facultativo, entrevista profesional de selección.

11.2 – Os métodos de selección serán aplicados de forma faseada, nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 3, do artigo 7.º, da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que republica a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Fundamentación: Da aplicación aos candidatos de todos os métodos de selección num único momento nos termos do n.º 1, do artigo 7.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redacción que lle foi dada pola Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, resultaría necesariamente:

- a) A práctica de actos inúteis, designadamente a aplicación de certos métodos de selección a candidatos excluídos do(s) método(s) anterior(es); e
- b) A realización de despesa inútil, designadamente no que concerne aos testes psicolóxicos, que são contratados a entidade externa e cobrados à unidade, sendo manifestamente inútil a súa realización a candidatos excluídos do procedemento em método(s) de selección anterior(es).

Pelos referidos motivos, em homenagem ao principio da economía processual ínsito ao principio da boa administración previsto no artigo 4.º, do Código do Procedemento Administrativo, e nos termos do disposto na parte final do n.º 1, do artigo 7.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na súa redacción actual, optou-se pola aplicación faseada dos métodos de selección nos termos previstos no n.º 3 do mesmo artigo, aplicando-se a norma contida no n.º 10, do artigo 9.º, da mesma Portaria.

As cópias do presente documento, com assinatura eletrónica, estão válidas ou alteradas, desde que o mesmo seja assinado e validado eletronicamente pelo responsável pelo processo de recrutamento e seleção da Câmara Municipal de Alcácer do Sal.

11.3 – A classificação e a ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento serão expressas na escala de 0 a 20 valores, resultante da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da(s) seguinte(s) fórmula(s), conforme os métodos de seleção aplicados:

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

OU

$$CF = (AC*45\%) + (EAC*25\%) + (EPS*30\%)$$

Em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

11.4 – A Prova de Conhecimentos (PC), nos termos da alínea a), do n.º 1, do artigo 5.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Nos termos do artigo 9.º, da Portaria supra citada, será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova teórica de conhecimentos, será de realização individual e de carácter escrito. Terá a duração de 90 minutos. É permitido aos candidatos a consulta de legislação, desde que desprovida de anotações. Não é permitido o uso de equipamentos informáticos.

Versará sobre as seguintes temáticas, sujeitas a consulta durante a realização da prova:

Legislação:

- Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Alcácer do Sal, aprovada no Despacho n.º 12807/2021, de 29 de dezembro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Lei das Precedências do Protocolo do Estado Português, aprovada pela Lei n.º 40/2006, de 25 de agosto.

Bibliografia recomendada:

- Media e Jornalismo – Revista do centro de investigação media e jornalismo FCSH Comunicação Estratégica Institucional e Organizacional N.º 33, Vol. 18, N.º 2 – 2018, disponível em <https://impactum-journals.uc.pt/mj/issue/view/345>;
- Camilo, E. (1998). Estratégia de comunicação municipal – uma reflexão sobre as modalidades de comunicação nos municípios. Estudos em Comunicação – Universidade da Beira Interior, disponível em <http://www.labcom-ifp.ubi.pt/livro/67>;

- Barradas, C. (2015). Las salas de prensa online – Estudio de los Municipios Portugueses, disponível em <http://dehesa.unex.es/handle/10662/4056?locate-attribute=pt>.

11.5 – A Avaliação Psicológica (AP), nos termos da alínea b), do n.º 1, do artigo 5.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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. É valorada em cada fase intermédia 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.

11.6 – A Avaliação Curricular (AC), nos termos da alínea c), do n.º 1, do artigo 5.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Serão avaliados e ponderados os seguintes elementos:

- Habilitações Literárias (HL) – Tendo como limite máximo de avaliação 20 valores. Serão atribuídos 20 valores aos candidatos detentores da escolaridade legalmente exigida para o desempenho das funções.

- Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite de 20 valores.

Serão atribuídos, automaticamente, a todos os candidatos, 10 valores acrescidos de:

- 1 Valor por cada ação de formação com duração < a 20 horas, até ao limite de 10 valores;

- 2 Valores por cada ação de formação com duração \geq a 20 horas, até ao limite de 10 valores;

- Candidatos sem ações de formação – 0 valores.

- Experiência Profissional (EP) – Será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o concurso é aberto, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte pontuação:

Experiência inferior a 1 ano – 14 valores;

Entre 1 a 5 anos – 16 valores;

Entre 5 a 10 anos – 18 valores;

Superior a 10 anos – 20 valores.

- Avaliação de Desempenho (AD) – Relativa ao período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. Será traduzida em menção quantitativa, e de acordo com a seguinte fórmula: $AD = (A+B+C) / 3$, em que, A, B e C correspondem, respetivamente, às avaliações de desempenho dos três últimos anos de serviço.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = HL (25\%) + FP (25\%) + EP (25\%) + AD (25\%)$$

11.7 – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos termos da alínea d), do n.º 1, do artigo 5.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente:

- Orientação para resultados
- Orientação para o serviço público
- Inovação e qualidade
- Otimização de recursos
- Relacionamento interpessoal
- Planeamento e organização
- Responsabilidade e compromisso com o serviço
- Trabalho de equipa e cooperação

A avaliação é expressa nos termos do n.º 9, da mesma Portaria, de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

11.8 – A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), nos termos da alínea a), do n.º 1, do artigo 6.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

Serão valorados os seguintes fatores: motivação profissional; conhecimentos profissionais; capacidade de comunicação; relacionamento interpessoal; comunicação; argumentação e sentido crítico.

Cada parâmetro será avaliado de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20-17; 16-13; 12-9; 8-5 e 4-0.

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

12 – Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale também à exclusão do procedimento.

13 – Em caso de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. Em caso de persistir a igualdade de valoração, a ordenação final dos candidatos é efetuada de forma decrescente, tendo por preferência os seguintes critérios: a) Valoração da experiência profissional (EP); b) Valoração da habilitação académica (HA) e c) Valoração da formação profissional (FP).

14 – Local de Trabalho: Concelho de Alcácer do Sal.

15 – Composição do júri:

Presidente – Cristina Isabel Carriço Barreira, Técnica Superior;

Vogais efetivos – Tiago Soares Rebola, Técnico Superior (substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos); Ana Isabel Martins Mendes, Técnica Superior;

Vogais suplentes – Maria Raquel Redondo Gomes, Técnica Superior; Sucinda da Conceição Martins Cardoso Rocha, Técnica Superior.

16 – 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 do Município e disponibilizada na sua página eletrónica em www.cm-alcacerdosal.pt.

17 – Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas no artigo 10.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

18 – São facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração do método.

19 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos é afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública, disponibilizada no site do Município, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicação.

20 – Posicionamento remuneratório: A posição e nível remuneratório da carreira/categoria de técnico superior, correspondente à 2.ª posição, nível 16 da Tabela Remuneratória Única (TRU).

21 – Quotas de emprego: O número de lugares destinado a candidatos com deficiência será estipulado de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devendo o candidato declarar, no requerimento sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e ainda meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos deste diploma.

22 – Nos termos do disposto no n.º 1 e 3, do artigo 11.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, o presente aviso será publicitado, por extrato, na 2.ª série do Diário da República, na página eletrónica do Município e num jornal de expansão nacional. Na íntegra nas instalações do Município e na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt).

23 – 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.

24 – Quanto à exigência do requisito respeitante à impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho em causa por trabalhadores com relação jurídica de emprego público

previamente constituída, ou por recurso a pessoal colocado em situação de mobilidade especial ou a outros instrumentos de mobilidade, na sequência do Despacho n.º 2556/2014-SEAP, as autarquias, não estão sujeitas à obrigação de consulta prévia à Direção Geral de Qualificação dos Trabalhadores (INA), prevista na Portaria n.º 48/2014, atendendo ao disposto no Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro e ainda no n.º 3, do artigo 2.º, da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.

25 – Ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que republica Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; Decreto-Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e Lei n.º 12/2022, de 27 de junho.

Município de Alcácer do Sal, 26 de setembro de 2022

O Vereador dos Recursos Humanos,

(Com competências delegadas através do Despacho n.º 012/GAP/2021)

**MANUEL VITOR
NUNES DE JESUS** Digitally signed by MANUEL
VITOR NUNES DE JESUS
Date: 2022.09.27 12:26:28
+01:00

Manuel Vítor Nunes de Jesus