

AVISO n.º 3/2026

ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO PARA PROVIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO, NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO

1 - Nos termos previstos no nº2, 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 atual redação e do artigo 11.º n.º 1 alínea a) ii) da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, na sequência da deliberação proferida pela Câmara Municipal de Vila de Rei, na sua reunião de 02/01/2026, se encontra aberto, procedimento concursal comum, para constituição de vínculo de emprego público a termo incerto para preenchimento de dois postos de trabalho a seguir indicados:

Gabinete Jurídico

Refª A) - 1 posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Técnico (área de Julgados de Paz)

Divisão Financeira, de Património e Valorização

Refª B) – 1 posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Técnico (área de Aprovisionamento)

2-Fundamento para a contratação – alª a) do n.º 1, do artigo 57.º do anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na atual redação.

3 - Local trabalho: Área do Município de Vila de Rei.

4 - Caracterização do posto de trabalho: Funções constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, a que se refere o nº 2 do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional.

Refª A) – Assegurar as atribuições e competências adstritas ao Gabinete de Apoio Jurídico a que se refere o artº 15, da 4.ª alteração do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais.

Refª B)– Assegurar as atribuições e competências afetas ao Aprovisionamento, designadamente garantir a centralização e execução dos procedimentos de locação ou aquisição de bens e serviços necessários ao funcionamento corrente dos serviços municipais, observando os melhores critérios de gestão económica e de qualidade, em conformidade com as normas legais e regulamentares em vigor, e pautando-se pelos princípios de economia e eficácia previstos no artigo 38.º da 4.ª alteração do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais.

4.1 - A descrição das funções não prejudica, nos termos do n.º 1 do art.º 81º da LTFP, a atribuição aos trabalhadores de funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

5 - Prazo da reserva de recrutamento para o serviço: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos a que se refere os nºs 5 e 6, do artº25 da Portaria nº 233/2022 de 9/9.

6 – De acordo com as soluções interpretativas uniformes da Direção-Geral da Administração Local, homologadas pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, «as autarquias locais não têm que 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».

6.1- Valorização Profissional: Pedido com o nº ID 31302 e ID 31302 de 02/01/2026, a DGAEP informou através do email datado de 05 de janeiro de 2026, a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional com o perfil adequado ao exercício das funções do cargo a prover;

7 - Posicionamento remuneratório: Será determinado com base no artigo 38º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

Posição remuneratória de referência: 1.ª posição remuneratória, nível remuneratório 7 da TRU, para a categoria e carreira de assistente técnico.

8 - Requisitos Gerais de admissão - Só podem ser admitidos a concurso os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

8.1 - Os requisitos gerais de admissão, definidos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, são os seguintes:

- a) - Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção internacional ou lei especial;
- b) - Ter 18 anos de idade completos
- c) - Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se propõe desempenhar;
- d) - Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) - Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8.2 - Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos no número 8, desde que declarem sob compromisso de honra, no próprio requerimento, e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um deles.

9 - Habilidades literárias exigidas: Titular do 12º ano de escolaridade, conforme expresso na alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP.

9.1 - No presente procedimento não há lugar à substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

9.1.1 – De acordo com o disposto nos termos do disposto no art.11º n.º 3 al. k) da Portaria nº233/2022, de 9/9, 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 do órgão ou serviço idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

10 - Âmbito do recrutamento: Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação o recrutamento é feito por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

10.1 - Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação da norma acima descrita e de acordo com a deliberação Órgão Executivo de 02/01/2026, proceder-se-á

ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, em conformidade com o nº4, do artº30, da LTFP, na atual redação.

11 - Formalização da candidatura: A apresentação da candidatura é efetuada nos termos do artigo 13.º da Portaria nº 233/2022 de 9/9, em suporte eletrónico, para o email rh@cm-viladerei.pt, através do correto preenchimento de formulário, de utilização obrigatória (vide Despacho nº11321/2009, publicado no Diário da Republica, 2ª série, de 8 de maio de 2009, disponível em www.cm-viladerei.pt). /balcão virtual/procedimentos ou entregue presencialmente na Secção dos Recursos Humanos ou remetidas pelo correio em carta registada com aviso de receção, para Câmara Municipal de Vila de Rei, Praça Família Matos Neves, 6110-174 Vila de Rei, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas.

11.1 - Prazo de candidatura: As candidaturas devem ser apresentadas no prazo de 10 dias úteis, contados a partir do dia útil seguinte da data de publicação do aviso integral do procedimento concursal na página eletrónica da Bolsa de Emprego Público, em www.bep.gov.pt, sendo também publicitado na página eletrónica www.cm-viladerei.pt. /balcão virtual/procedimentos.

11.1.1 - O formulário, devidamente datado e assinado, deve ser acompanhado dos seguintes documentos:

- a) - Curriculum Vitae atualizado, datado e assinado, dele devendo constar as habilitações literárias e a experiência profissional, designadamente, as funções que exerce e exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida em matéria relacionada com a área funcional do posto de trabalho, com indicação expressa das entidades promotoras, duração e datas;
- b) - Documentos comprovativos da habilitação académica e profissional, mediante a apresentação de fotocópia do respetivo certificado ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito.
- c) - No caso dos candidatos titulares de um vínculo de emprego público, declaração emitida pelo serviço público a que o candidato se encontra vinculado, da qual conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira e categoria em que se encontra inserido, a posição remuneratória detida, a indicação do tempo de exercício

de funções públicas e, especialmente, na área objeto do presente recrutamento, as funções concretamente desempenhadas, bem como as últimas três avaliações de desempenho;

- d) Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos portadores de deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60 % deverão apresentar documento comprovativo da mesma e 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.

11.1.2 - Assiste ao Júri a utilizar no processo de seleção 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.

11.1.3 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

12 –Métodos de seleção: (Avaliação Curricular), definido no n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, complementado com o método de seleção facultativo, **Entrevista de Avaliação de Competências**, previsto na al. d), do artº17 conjugado com o nº2 do artº18, da Portaria nº233/2022, de 9 de setembro, aplicado do seguinte modo:

12.1 - A AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) - visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais: a habilitação académica ou nível de qualificação (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD). Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definidos pelo júri. 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 Académica (HA);
- Formação Profissional (FP);
- Experiência Profissional (EP);
- Avaliação de Desempenho (AD);

A Avaliação Curricular é traduzida na seguinte fórmula:

$$AC= (AH+FP+EP+AD) /4.$$

12.1 a) - Habilidades Literárias (AH).

- Nível de escolaridade exigido de acordo com a idade – 15 valores
- Superior ao nível de escolaridade exigido – 20 valores

12.1 b) - Formação Profissional (FP)

Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o completo, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a prover.

- Sem ações de formação – 10 valores.
- Frequência de ações de formação e aperfeiçoamento relacionadas com o cargo a prover – 10 + 1 valor por cada ação até ao limite de 20 valores.

12.1 c) - Experiência Profissional (EP) - Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao cargo a prover.

Sem experiência – 10 valores.

< 1 ano – 12 valores

De 1 ano até 3 anos – 13 valores.

De 4 a 6 anos – 14 valores

De 7 a 9 anos – 16 valores.

De 10 a 15 anos – 18 valores

Superior a 15 valores – 20 valores.

12.1 d) - Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, no âmbito da Lei nº66-B/2007, de 28/12 e. Dec-Regulamentar nº18/2009 de 4/9.

Desempenho inadequado – 4 valores.

Sem avaliação – 10 valores.

Desempenho adequado – 15 valores.

Desempenho relevante – 18 valores.

Desempenho excelente – 20 valores.

12.2- ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS: Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Terá a duração máxima de 30 minutos por candidato, sendo realizado pelos membros do Júri, de acordo com um guião de questões previamente elaborado e mediante a elaboração de fichas individuais.

Este método de seleção é avaliado com níveis classificativos de Excelente, Elevado, Adequado, a desenvolver e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de Insuficiente (0-7 valores), A desenvolver (8-11 valores), Adequado (12-15 valores), Elevado (16-18 valores) e Excelente (19-20 valores).

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências selecionadas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (\text{Competência A} + \text{Competência B} + \text{Competência C} + \text{Competência D}) / 4$$

12.2.1 - Competência A) – Orientação para serviço público: Atua de acordo com os valores e princípios éticos da Administração Pública, com compromisso com a missão do serviço público, reforçando a confiança e a imagem da organização ao interesse coletivo.

12.2.2 - Competência B) – Orientação para resultados: Foca a ação em objetivos que acrescentam valor à sociedade e ao cidadão, otimizando recursos e garantindo padrões de qualidade e sustentabilidade da atividade pública.

12.2.3 - Competência C) – Análise crítica e resolução de problemas: Recolhe, interpreta e comprehende informação de trabalho, estabelece relações lógicas com os dados, antecipa e

identificar problemas e utiliza métodos adequados para encontrar soluções eficazes em tempo útil.

12.2.4 – Competência D) - Inteligência emocional: Gere as próprias emoções, demonstra empatia e sensibilidade às emoções dos outros e toma decisões equilibradas, refletida e socialmente inteligentes no contexto profissional.

13 – Ordenação Final: A classificação e ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 0,70 + EAC \times 0,30$$

Sendo que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

14 - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;

15 - Nos termos do nº3, do artº3 do Dec-Lei nº29/2001, de 3/2, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no nº1, do artº2º, da, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

16 – Composição do júri do concurso

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

Vogais Efetivos:

1º- Domingos Laranjeira Mendes, Chefe de Divisão Financeira, de Património e Valorização, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos;

2º- Ana Maria Louvado Meneses, Coordenadora da subunidade Administrativa e Recursos Humanos



Vogais Suplentes:

- 1º- Maria Manuela dos Santos Ramos Brito (Jurista);
2º- Cláudia Cristina Lopes Antunes, Técnica Superior (Gestão Recursos Humanos)

Câmara Municipal de Vila de Rei, 09 de janeiro de 2026

O Presidente da Câmara

(Paulo César Laranjeira Luís)

