
Aviso

Abertura de procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado - Recrutamento de um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior: **Biologia/Geologia com formação SIG.**

1 - Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do art.º 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, em conjugação com a alínea *a*) do n.º 1 do art.º 4.º, n.º 1 do art.º 5.º e art.º 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal tomada em reunião de 18.07.2023, se encontra aberto procedimento concursal comum, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do 1.º dia útil seguinte ao da presente publicação na Bolsa de Emprego Público - BEP, tendo em vista a ocupação imediata de dois (6) postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior - Arquiteto, Português/Francês, Turismo, Educação Visual e Tecnológica, Biólogo/Geólogo e Biólogo/Geólogo com formação SIG, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal - 2023, aprovado em sessão de Assembleia Municipal de 28.12.2022.

2 - **Legislação aplicável:** Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, na sua atual redação; Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro; Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro; Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação; Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.

3 - **Prazo de validade:** Em face do disposto nos n.ºs 5 *in fine* e 6 do art.º 25.º da Portaria, o presente procedimento é válido até ao efetivo preenchimento dos seis (6) postos de trabalho colocados a concurso. Caso o número de candidatos aprovados, constante na Lista Unitária de Ordenação Final - LUOF, seja superior ao n.º de postos de trabalho publicitados, é constituída uma reserva de recrutamento interna a utilizar sempre que *haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho* e no prazo máximo de 18 meses, contados da data de homologação.

4 - Em face do determinado no n.º 3 do art.º 5.º da Portaria, cumpre declarar que não existe reserva de recrutamento interna para ocupação dos postos de trabalho em causa, tendo a Câmara Municipal aprovado a 10.01.2023 o Mapa Anual Global Consolidado de Recrutamentos Autorizados conforme disposto no n.º 6 do art.º 30.º da LTFP, ao abrigo e nos limites do qual, o âmbito do presente recrutamento é o definido no n.º 4 do mesmo preceito legal, podendo, deste modo, operar-se o recrutamento de trabalhadores com e sem vínculo de emprego público. Contudo, de acordo com o determinado na alínea *k*) do n.º 3 do art.º 11.º da Portaria, 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 da autarquia, idênticos aos postos de trabalho a prover.*

5 - No que se refere ao Procedimento Prévio, determinado no art.º 34.º do Regime da Valorização Profissional dos Trabalhadores com Vínculo de Emprego Público, aprovado em Anexo à Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, por remissão do n.º 3 do art.º 2.º do mesmo diploma, à Administração Autárquica é aplicável o previsto nos art.ºs 14.º a 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009. Destacando-se que, através do Despacho n.º 2556/2014, de 10 de julho, o Secretário de Estado da Administração Pública manifestou concordância com a Nota n.º 5/JP/2014, de 05 de maio, tendo também a Direção Geral das Autarquias Locais adotado a 15.05.2014 uma solução interpretativa uniforme, devidamente homologada a 15.07.2014 pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local.

5.1 - Consequentemente, verificando-se não estarem constituídas as Entidades Gestoras de Requalificação nas Autarquias - EGRA, não existe obrigatoriedade de consulta à Direção-Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, constituindo-se as autarquias locais como entidades gestoras subsidiárias enquanto as EGRA não estiverem em funcionamento.

6 - Caracterização dos postos de trabalho: Um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior estando a respetiva descrição de acordo com o Anexo a que se refere o n.º 2 do art.º 88.º da LTFP, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional (*cf.* alínea *c*) do n.º 1 do art.º 86.º):

· **Ref.ª TS6:** Um (1) posto de trabalho - Licenciatura na área de Biologia e Geologia com formação em SIG, afeto à Unidade de Projetos e de Espaços Públicos, tendo como principais atividades no âmbito das competências na área de Sistemas de Informação Geográfica (SIG), para o Setor de Planeamento e de Gestão e demais serviços que a constituem: Manter e desenvolver o SIG do município em articulação com as restantes unidades orgânicas de forma a garantir, em permanência, dados atualizados para as decisões e intervenções da administração municipal, nomeadamente as previstas para o cumprimento da legislação em vigor – cadastro; Assegurar a gestão do software específico, em ambiente Desktop e servidor, em articulação com o Gabinete da Qualidade, Modernização Administrativa e Sistemas de Informação; Gerir, otimizar e monitorizar bases de dados geográficas; Criar, gerir, configurar e monitorizar aplicações WEBGIS e aplicações móveis para recolha e disponibilização de informação georreferenciada; Criar e acompanhar os processos de aquisição de bases gráficas; Assegurar a atualização e publicação de informação geográfica nas plataformas SIG do município; Transformar coordenadas e georreferenciar plantas, imagens o tipo de informação digital; importar/exportar informação georreferenciada entre diversos sistemas informáticos; Manipular informação geográfica em bases de dados e sistemas opoensourse.

6.1 - A descrição das atividades supra referenciadas não prejudica a atribuição de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

6.2 - Local de trabalho: Área do Município de Macedo de Cavaleiros.

7 - Posição remuneratória: O posicionamento remuneratório é efetuado através de negociação imediatamente após o termo do procedimento concursal, conforme previsto na alínea *a*) do n.º 1 e n.º 3 do art.º 38.º da LTFP, em conjugação com o disposto na alínea *e*) do n.º 3 do art.º 11.º da Portaria, tendo como referência a 2.ª Posição da carreira e categoria Técnica Superior, a que corresponde o 16.º Nível da Tabela Remuneratória Única, com a remuneração mensal de 1.333,35 € (*cf.*: Anexos I e II do Decreto-Lei n.º 84-F/2022), devendo os candidatos com vínculo de emprego público informar prévia e obrigatoriamente do posto de trabalho que ocupam e da posição correspondente à remuneração que auferem.

8 - Métodos de seleção: Em conjugação com o estabelecido nos art.º 17.º da Portaria e n.ºs 1 e 4 do art.º 36.º da LTFP, a ponderação dos métodos de seleção a aplicar é a seguinte: Prova de Conhecimentos (**PC**) = 100% e Avaliação Psicológica (**AP**) = **Apto/Não Apto**. Por seu turno, conforme disposto no n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, os candidatos que sejam detentores de relação jurídica de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como aos que se encontrem em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os previstos nas alíneas *a*) e *b*) deste preceito legal, nomeadamente, Avaliação Curricular (**AC**) = 60% e Entrevista de Avaliação de Competências (**EAC**) = 40%, salvo se optarem, nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, pela realização dos métodos previstos para os restantes candidatos, isto é, Prova de Conhecimentos Prática (PCP), Avaliação Psicológica (AP).

8.1 - Em referência à Prova de Conhecimentos (**PC**), a mesma visa avaliar os conhecimentos habilitacionais (destacando-se o adequado conhecimento da língua portuguesa) e/ou profissionais, bem como a capacidade dos candidatos para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, será de natureza teórica, sob a forma escrita e também prática, com consulta de legislação, desde que desprovida de anotações (estando impedida a utilização de qualquer meio eletrónico) e terá a duração máxima de noventa minutos (com uma tolerância de trinta minutos) sendo valorada numa escala de zero a vinte valores (considerando-se a valoração até às centésimas) e versará sobre conteúdos legais de âmbito geral e específico, relacionadas com a exigência da função, nomeadamente:

Ref.ª TS6:

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- RJUE – Decreto - Lei 555/99, de 16 de dezembro que estabelece o Regime Jurídico da Urbanização e Edificação;
- Regulamento do Plano Diretor Municipal de Macedo de Cavaleiros;
- Regulamento do Plano de Urbanização de Macedo de Cavaleiros.

Obs. A legislação supra identificada deve ser considerada na sua atual redação, considerando-se todas as atualizações e alterações que entretanto venham a ser efetuadas até à data da realização da Prova de Conhecimentos.

8.2 - No que concerne à Avaliação Psicológica (**AP**) a mesma visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, sendo avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

8.3 - No que se refere à Avaliação Curricular (**AC**) a mesma visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente, as qualificações habilitacionais, as habilitações profissionais em que serão apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, o percurso profissional em que será apenas considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, bem como as duas últimas avaliações de desempenho em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorada numa escala de zero a vinte valores (considerando-se a valoração até às centésimas), mediante aplicação da seguinte fórmula: $(HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$, em que:

- **HA:** Habilitações Académicas - será atribuída a ponderação de vinte valores com grau académico superior ao exigido à candidatura e dezoito valores de grau igual ao exigido à candidatura;

- **FP:** Formação Profissional - apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para o posto de trabalho a que se candidata e desde que se encontrem devidamente comprovados, sendo atribuída a seguinte ponderação: vinte valores com mais de 101 horas de formação, dezoito valores de 81 a 100 horas de formação, dezasseis valores de 61 a 80 horas de formação, catorze valores de 41 a 60 horas de formação, doze valores de 21 a 40 horas de formação, dez valores de 11 a 20 horas de formação, atribuindo-se zero valores aos candidatos com 10 ou menos horas de formação;

Obs. Apenas serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos cinco anos a contar da data da publicitação do presente procedimento na Bolsa de Emprego Público.

- **EP:** Experiência profissional - será apenas considerado o desempenho efetivo de funções de grau 3 de complexidade nesta área de atividade, sendo atribuída a seguinte ponderação: vinte valores com mais de 48 meses, dezoito valores de 40 a 48 meses, dezasseis valores de 29 a 39 meses, catorze valores de 18 a 28 meses, doze valores de 7 a 17 meses e dez valores até 6 meses;

- **AD:** Avaliação de desempenho - será considerada a média da avaliação obtida nas duas últimas avaliações de desempenho em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo atribuída a seguinte ponderação: vinte valores com a menção de excelente, dezasseis valores com a menção de relevante, doze valores com a menção de adequado e zero valores com a menção de inadequado. Quando o candidato não possua avaliação de desempenho, ser-lhe-ão atribuídos dez valores.

8.4 - Relativamente à Entrevista de Avaliação de Competências (**EAC**) a mesma visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente, Orientação para Resultados; Planeamento e Organização; Iniciativa e Autonomia; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Conhecimentos Especializados e Experiência (*cf.* Portaria n.º 359/2013).

8.3.1 - Para a realização da **EAC** será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra identificado, associado a uma grelha de avaliação individual que irá traduzir a presença ou ausência dos comportamentos em análise, sendo valorada numa escala de zero a vinte valores (considerando-se a valoração até às centésimas), procedendo-se à avaliação de cada competência da seguinte forma: Nível elevado: 20 valores; Nível bom: 16 valores; Nível suficiente: 12 valores; Nível reduzido: 8 valores; Nível insuficiente: 4 valores.

8.5 - De acordo com o disposto nos art.ºs 19.º e 21.º da Portaria, o candidato que não compareça ou tenha obtido no método de seleção PC uma valoração inferior a 9,5 valores não lhe será aplicado o método seguinte ou menção classificativa de Não Apto na AV ficando de imediato excluído do procedimento.

8.5.1 - 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 da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica (*cf.* art.º 22.º n.º 1 da Portaria).

8.6 - Ordenação Final: Os métodos de seleção obrigatórios em cada uma das fases são eliminatórios pela ordem enunciada na Portaria.

8.6.1 - De acordo com o previsto no n.º 1 do art.º 23.º da Portaria *a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com a aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.* A Lista de Ordenação Final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que no mesmo procedimento lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção (*cf.* art.º 23.º n.º 2 da Portaria e n.º 1 alínea c) do art.º 37.º da LTFP).

8.6.2 - A LUOF, após homologação, será 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 (*cf.* art.º 25.º n.º 4 da Portaria).

8.7 - Quotas de Emprego: Nos termos do art.º 3.º n.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, os candidatos com deficiência que se enquadrem na previsão do disposto no art.º 2.º da Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

8.8 - Critérios de Ordenação Preferencial: Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Permanecendo o empate, serão utilizados os seguintes critérios:

-
- 1.º - Candidato que reúna as condições previstas no n.º 4 do art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 46/2019, de 10 de abril, que alterou e republicou o Decreto-Lei n.º 166/2014, de 06 de novembro;
 - 2.º - Candidato com mais tempo de experiência em funções semelhantes ao posto de trabalho a concurso;
 - 3.º - Candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
 - 4.º - Candidato com maior média na habilitação académica exigível para a candidatura.

9 - Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até à data limite para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

9.1 - Requisitos gerais (cfr. art.º 17.º da LTFP):

- 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 das funções a que se candidata;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

– Os documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais de admissão, encontram-se dispensados de entrega aquando da candidatura, desde que o candidato declare no Formulário de Candidatura, sob compromisso de honra, ser detentor dos mesmos.

9.1.2 - Os candidatos com um grau de deficiência igual ou superior a 60% abrangidos pela previsão do Decreto-Lei n.º 29/2001, são dispensados da apresentação imediata do documento comprovativo do grau de incapacidade e tipo de deficiência, sem prejuízo de deverem declarar no Formulário de Candidatura, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, bem como os meios ou condições especiais que necessitam para a realização de algum ou alguns métodos de seleção.

9.2 - Nível habilitacional: Formação académica no âmbito de licenciatura na área de atividade de Biologia-Geologia, e formação em SIG, não sendo possível a sua substituição por experiência profissional.

9.3 - Os candidatos detentores de habilitações literárias estrangeiras devem comprovar o reconhecimento e equivalência nos termos da legislação aplicável, através de documentos oficiais redigidos ou traduzidos em português, sob pena de não serem aceites.

10 - Formalização de candidaturas: Nos termos do n.º 1 do art.º 13.º da Portaria, a apresentação das candidaturas é efetuada, obrigatoriamente, em suporte eletrónico, através de preenchimento do “Formulário Eletrónico de Candidatura”, disponível na página eletrónica, em <https://www.cm-macedodecavaleiros.pt/pages/484>, sob pena de exclusão, não sendo admitidas candidaturas em suporte de papel.

10.1 - Para efeitos de toda e qualquer notificação dos candidatos será utilizado o endereço de correio eletrónico que os mesmos identificarem aquando do preenchimento do Formulário Eletrónico de Candidatura (*cf.* art.º 6.º da Portaria).

10.2 - As candidaturas devem ser acompanhadas dos seguintes documentos, em formato pdf, tendo como tamanho máximo 5 Mb por documento:

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

10.2.2 - *Curriculum Vitae* detalhado e atualizado;

10.2.2.1 - Os trabalhadores do Município de Macedo de Cavaleiros estão dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos factos indicados no *Curriculum Vitae*, bem como da apresentação, entre outros, dos certificados da formação indicada que se encontrem arquivados no respetivo processo individual, estando também dispensados da apresentação da declaração referida no número seguinte a qual será entregue oficiosamente ao Júri do Procedimento pela Secção de Recursos Humanos.

10.2.3 - Os candidatos que sejam detentores de relação jurídica de emprego público que estejam a desempenhar, bem como os que se encontram em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras destes postos de trabalho, devem, obrigatoriamente, entregar declaração emitida pelos serviços de origem devidamente atualizada, da qual conste de forma inequívoca: modalidade da relação jurídica; carreira, categoria e tempo de serviço; posição e nível remuneratório em que se encontram à data da candidatura; descrição das atividades/funções executadas com identidade funcional às do posto de trabalho a que se candidatam; avaliação de desempenho relativa aos dois últimos ciclos avaliativos, ou, sendo o caso, indicação dos motivos de não avaliação.

10.2.4 - De igual modo os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho em causa, devem, obrigatoriamente, entregar declaração emitida pela respetiva entidade patronal, devidamente atualizada, da qual conste de forma inequívoca que, à data da candidatura, se encontram a executar atividades/funções com identidade funcional à do posto de trabalho a que se candidatam.

10.2.5 - Quando o método de Avaliação Curricular seja utilizado no procedimento ou, independentemente da sua aplicação, sempre que o Júri tenha dúvidas sobre alguma situação descrita no *Curriculum Vitae*, poderá ser exigida a apresentação de documentos comprovativos que possam relevar para a apreciação do mérito e que se encontrem deficientemente comprovados. Contudo, em caso algum pode o candidato ou o Júri juntar documento obrigatório que não conste da instrução inicial da candidatura.

10.2.6 - Quaisquer outros documentos que os candidatos entendam dever apresentar por considerarem relevantes para apreciação do seu mérito.

10.3 - A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos legalmente exigidos até à data limite de apresentação das candidaturas, implica a exclusão dos candidatos do procedimento quando a falta dos mesmos impossibilite a sua admissão.

11 - A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura e/ou as falsas declarações prestadas, bem como a apresentação de documentos falsos, determina a exclusão do(s) candidato(s) e eventual participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal.

12 - Composição do Júri: Em conformidade com o estabelecido nos art.ºs 7.º e 8.º da Portaria o Júri do presente procedimento concursal tem a seguinte constituição:

· Ref.ª TS6 - Licenciatura na área de Área de Biologia e Geologia com formação SIG.

Presidente: Cristina Maria Pires Ferreira, Diretora do Departamento de Obras e Gestão Urbanística;

Vogais efetivos: Sandra Catarina Abrunhosa Pereira, Chefe de Unidade de Projetos e de Espaços Públicos e Catarina Isabel Lameiras Lopes, Técnica Superior;

Vogais suplentes: Paulo Jorge Vilares dos Santos, Chefe da Divisão de Obras Municipais e João dos Santos Rodrigues Martins, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos.

12.1 - Período experimental: O Júri do presente procedimento concursal é simultaneamente o Júri do período experimental.

13 - Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea b) do art.º 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”.

14 - Proteção de dados pessoais: No ato de candidatura os candidatos prestam as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, com a estrita finalidade de recolha e integração na base de dados do procedimento concursal, conforme previsto no Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Macedo de Cavaleiros, Paços do Concelho, 29 de agosto de 2023.

O Presidente da Câmara Municipal,



Benjamin do Nascimento Pereira Rodrigues

Tomei conhecimento
29.08.2023
Lopes

Tomei conhecimento
2023.8.23

Tomei conhecimento
29.08.2023

TOMEI CONHECIMENTO
29.08.2023
27.08.2023