



## AVISO

### **Abertura de procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, para três assistentes técnicos – Equipa de projeto “processos urbanísticos pendentes” – Ref.ª 3/RH/2022**

1 – Em cumprimento do disposto no artigo 33.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual, na alínea b) do n.º 1 e n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atual, e no n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03/09, na sua redação atual, faz-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 19 de julho de 2022, foi autorizada a abertura do seguinte procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, para três assistentes técnicos – Equipa de projeto “processos urbanísticos pendentes” (Ref.ª 3/RH/2022).

a) Carreira/categoria: Assistente Técnico;

b) N.º máximo de trabalhadores a recrutar: 3 (três);

c) Área de formação académica exigida e outros requisitos específicos: 12.º ano de escolaridade, conforme decorre do n.º 1 do artigo 34.º e n.º 1 alínea b) do artigo 86.º, ambos da LTFP, não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional;

d) Atribuições/competências ou atividades a cumprir ou executar, conforme caracterização do(s) posto(s) de trabalho previsto no mapa de pessoal aprovado: assegurar a tramitação e organização dos processos de controlo prévio das operações urbanísticas; garantir a emissão de alvarás de licença, de recibos de admissão de comunicação prévia e de alvará de autorização de utilização dos edifícios; elaborar mapas estatísticos, ofícios, atas e outros documentos; registar os requerimentos e processos na aplicação de urbanismo; rececionar processos e requerimentos diversos; fazer atendimento presencial e telefónico ao público; arquivar a documentação;

e) Local de trabalho: equipa de projeto “processos urbanísticos pendentes” e abrange a área do Concelho da Marinha Grande.

2 – Constituição da relação jurídica de emprego público:

a) Modalidade: contrato de trabalho em funções públicas, a termo resolutivo certo, ao abrigo do n.º 1 alínea f) do artigo 57.º da LTFP, com duração até 31 de agosto de 2023;

b) Recrutamento: o recrutamento é destinado a candidatos com e sem vínculo de emprego público, sem prejuízo do estrito cumprimento da legislação em vigor, designadamente o n.º 3 e 4 do artigo 30.º e alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, que determina que o recrutamento se efetua pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos;

c) Quota de emprego: nos termos do artigo 3.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, tem preferência em caso de igualdade de classificação, o candidato com deficiência, desde que o grau de incapacidade funcional seja igual ou superior a 60%;

d) A Câmara Municipal da Marinha Grande, enquanto entidade empregadora e nos termos do consagrado na alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, promove uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, atuando no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação;

e) Determinação do posicionamento remuneratório: o posicionamento remuneratório obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição da categoria de assistente técnico, nível 6 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde o montante pecuniário de 757,01€ (setecentos e cinquenta e sete euros e um cêntimo).



3 – Requisitos de admissão que os candidatos devem reunir até ao termo do prazo previsto no presente aviso para entrega das candidaturas, sob pena de exclusão:

3.1 – Requisitos relativos ao trabalhador, previstos no artigo 17.º da LTFP:

a) Ter 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.

3.2 – Requisito relativo ao nível habilitacional: 12.º ano de escolaridade, conforme decorre do n.º 1 do artigo 34.º e n.º 1 alínea b) do artigo 86.º, ambos da LTFP, não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional;

4 – Métodos de seleção obrigatório e complementar:

4.1 – Nos termos do previsto no n.º 6 do artigo 36.º da LTFP, o empregador público pode limitar-se a utilizar o método de seleção Avaliação Curricular (AC):

4.1.1 – Avaliação curricular (AC): será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o disposto no artigo 5.º, n.º 1 alínea c) e no n.º 4 do artigo 9.º, ambos da Portaria, com as seguintes especificidades:

a) Elementos a considerar e a ponderar:

i) Habilitação académica (HAB) – habilitação exigida (18 valores), habilitação superior à exigida (20 valores);

ii) Formação profissional (FP) – áreas de formação e de aperfeiçoamento profissional detidas, desde que relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções a avaliar, até ao limite de valoração máxima de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: duração de cada formação com interesse específico – ( $\leq 7h = 1$  valor), ( $> 7h$  e  $\leq 32h = 2$  valores), ( $> 32h$  e  $\leq 70h = 3$  valores), ( $> 70h$  e  $\leq 120h = 4$  valores), ( $> 120h = 5$  valores);

iii) Experiência profissional (EP) – execução de atividades inerentes ao(s) posto(s) de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, a avaliar da seguinte forma: até 5 anos (13 valores), entre 5 e 10 anos (16 valores), superior a 10 anos (20 valores);

iv) Avaliação de desempenho (AD) – a avaliação do desempenho obtida, relativa ao último período, não superior a três anos, em que foi cumprida ou executada atribuição, competência ou atividade idêntica à do(s) posto(s) de trabalho a ocupar, nos seguintes termos: Desempenho relevante com reconhecimento de excelência – 20 valores, relevante – 18 valores, adequado – 14 valores, inadequado – 8 valores. Nos termos do n.º 2 alínea c) do artigo 8.º da Portaria, quando o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação do desempenho relativa ao período a considerar é atribuída uma pontuação de 10 valores;

b) Fórmula de classificação:  $20\% \text{ HAB} + 40\% \text{ EP} + 20\% \text{ FP} + 20\% \text{ AD}$

c) O modelo de grelha classificativo aprovado encontra-se anexo às atas de reunião dos respetivos júris de procedimento;

d) Sistema de ponderação para a valoração final: 70%.

4.2 – O método de seleção complementar a aplicar no recrutamento, é o que de seguida se indica:

4.2.1 – Entrevista profissional de seleção (EPS): será aplicada e classificada conforme previsto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o disposto no artigo 6.º, n.º 1 alínea a) e no n.º 2, e do artigo 9.º, n.ºs 5 e 6, ambos da Portaria, com as seguintes especificidades:

a) Parâmetros a avaliar:



- i) Experiência profissional: conhecimentos, motivação, maturidade, sentido crítico, capacidade de inovação e capacidade de adaptação às funções a desempenhar;
- ii) Aspetos comportamentais relacionados com a comunicação: expressividade, assertividade na exposição e defesa das ideias, bom nível de oralidade;
- iii) Aspetos comportamentais relacionados com a capacidade de relacionamento interpessoal: cordialidade, correção, sentido de responsabilidade e orientação para a missão e serviço público;
- b) Duração: 20 minutos;
- c) O modelo de ficha individual encontra-se em anexo às atas de reunião dos júris dos respetivos procedimentos;
- d) Sistema de ponderação para a valoração final: 30%.

4.3 – Consideram-se excluídos do respetivo procedimento os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, bem como aqueles que não compareçam à aplicação dos métodos que exijam a sua presença.

4.4 – A ata do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção a utilizar, as grelhas classificativas e os sistemas de valoração final dos métodos, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

4.5 – Em caso de igualdade de classificação final adotar-se-ão os critérios constantes no artigo 27.º da Portaria.

4.6 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos é, nos termos do n.º 5 do artigo 28.º da Portaria, publicada na 2ª Série do Diário da República, afixada na Divisão Administrativa e de Recursos Humanos e ainda disponibilizada em [www.cm-mgrande.pt](http://www.cm-mgrande.pt).

5 – Composição e identificação do júri designado para a tramitação do procedimento concursal:

- a) Presidente – Marco Paulo Dinis Baptista, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística, em regime de substituição;
- b) Vogais efetivos – Alexandre Mesquita Carvalho Fava, Técnico Superior, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Paula Cristina Pereira Matias, Técnica Superior;
- c) Vogais suplentes – Marta da Silva Cordeiro e Sónia Maria de Amorim Pereira, ambas Técnicas Superiores.

6 – Formalização de candidaturas:

6.1 – Prazo, forma e local de apresentação:

- a) Prazo: 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público;
- b) Forma: suporte eletrónico, através da submissão eletrónica da candidatura, mediante preenchimento do formulário disponibilizado na página eletrónica do Município ([www.cm-mgrande.pt](http://www.cm-mgrande.pt)), na área dos concursos, na pasta do PC com Ref.º 3/RH/2022, acompanhado do respetivo currículo e demais documentos exigidos no ponto 6.2, sob pena de exclusão.

6.2 – Documentos exigidos para a admissão: as candidaturas deverão ser instruídas com os documentos:

- a) Curriculum vitae detalhado e organizado de forma a possibilitar a correta aplicação dos métodos de seleção, devendo ser acompanhado por fotocópia simples dos documentos comprovativos, nomeadamente no que se refere à formação profissional frequentada, à experiência profissional detida e à avaliação do desempenho obtida, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 20.º da Portaria;
- b) Documento comprovativo dos requisitos indicados no ponto 3.1, bastando que os candidatos declarem, no formulário tipo, que reúnem os requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP;
- c) Documento comprovativo do requisito indicado no ponto 3.2, bastando que os candidatos entreguem fotocópia simples do certificado de habilitações académicas ou de outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito.



6.3 - A não apresentação dos documentos previstos nas alíneas a) a c) do ponto 6.2, até à data limite fixada para a entrega de candidaturas, determina a exclusão dos candidatos, sem prejuízo do disposto no n.º 10 do artigo 20.º da Portaria.

6.4 – Documentos necessários à aplicação da quota de emprego: nos casos aplicáveis, a candidatura deverá ser instruída com o documento necessário à aplicação da quota de emprego, nos termos a seguir indicados:

a) Documento comprovativo do requisito que conduz à aplicação do previsto na alínea c) do ponto 2, bastando que os candidatos declarem, no requerimento, sob compromisso de honra, o tipo de deficiência e o grau de incapacidade possuídos, devendo igualmente mencionar todos os elementos necessários para que o processo de seleção se adequue, nas diferentes vertentes, às respetivas capacidades de comunicação/expressão.

As falsas declarações serão punidas nos termos da Lei.

7 – A necessidade do presente recrutamento não pode ser satisfeita ao abrigo do Regime de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, preconizado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, conjugado com a solução interpretativa uniforme n.º 5 da reunião de coordenação jurídica, de 15 de maio de 2014, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, considerando que:

7.1 - No âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em Regime de Valorização Profissional não tem de ser consultada a Direção-Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas – INA, na qualidade de entidade gestora da valorização profissional;

7.2 - A Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria – CIMRL, enquanto Entidade Gestora da Valorização Profissional das Autarquias Locais, na área dos municípios da Região de Leiria, confirmou a informação já prestada anteriormente, que conforme consignado no n.º 1 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual, não tem qualquer Comissão criada, até ao momento, sobre a existência ou não de trabalhadores em situação de valorização profissional aptos a suprir as necessidades identificadas;

7.3 - Enquanto entidade gestora subsidiária, a Câmara Municipal da Marinha Grande não aprovou qualquer lista nominativa dos trabalhadores a colocar em situação de requalificação, conforme previsto no artigo 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual;

7.4 - As necessidades de recrutamento também não podem ser satisfeitas por recurso a reservas constituídas pela Câmara Municipal, já que não existem reservas válidas para as áreas funcionais objeto de contratação.

8 – Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento do(s) posto(s) de trabalho em recrutamento e para os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria.

9 – O presente procedimento concursal rege-se, nomeadamente, pelas disposições contidas na Lei n.º 35/2014, de 20/06, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03/09 e Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04.

Marinha Grande, 5 de agosto de 2022.

A Vereadora com competência delegada na área dos Recursos Humanos,

(Ana Alves Monteiro)