



AVISO n.º 9/DA/2023

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho do mapa de pessoal do Município de Moimenta da Beira, aprovado para o ano de 2023, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira/categoria de técnico superior.

1. Para efeitos do disposto no artigo 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, conjugado com o n.º 1, dos artigos 30.º e 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na redação atual, e conforme estabelecido no n.º 1, do artigo 9.º, do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, faz-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de Moimenta da Beira tomada em reunião ordinária realizada em 29 de dezembro de 2022, encontra-se aberto procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para ocupação de 1 (um) posto de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior, previsto no Orçamento e Mapa de Pessoal aprovados para o ano 2023, para alocar à Divisão Administrativa.
2. Para efeitos do disposto no n.º 6, do artigo 25.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no organismo.
3. De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, *“As autarquias locais não têm de 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”*.
4. Não se encontra ainda constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA).
5. Nos termos do disposto no artigo 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o procedimento concursal é publicitado na 2.ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (BEP), acessível em www.bep.gov.pt, e no sítio da Internet da Câmara Municipal de Moimenta da Beira, em www.cm-moimenta.pt.
6. Legislação aplicável — O procedimento rege-se pelas disposições constantes na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP, na redação em vigor, na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, no Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015,

de 7 de janeiro, no Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, e no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, na sua redação atual.

7. Local de trabalho – O local de trabalho situa-se na área do Município de Moimenta da Beira.

8. Caracterização do posto de trabalho: Colaborar na organização dos serviços de acordo com as orientações e objetivos definidos pelos órgãos municipais; prestar apoio técnico e de secretariado aos dirigentes; proceder à gestão de processos administrativos, designadamente através da elaboração de ofícios, notificações, informações, *e-mails*, convocatórias, atas e outros documentos; colaborar na gestão do arquivo e organização documental, assim como na análise de reclamações, queixas e sugestões dos cidadãos e realizar quaisquer outras tarefas/projetos que lhe sejam solicitados e estejam no âmbito das suas qualificações e ordenadas por superior hierárquico;

8.1. O perfil de competências pretendido é o seguinte:

- a) Orientação para o serviço público;
- b) Planeamento e organização;
- c) Adaptação e melhoria contínua;
- d) Iniciativa e autonomia;
- e) Relacionamento Interpessoal;
- f) Comunicação;
- g) Trabalho de equipa e cooperação.

8.2. A descrição das funções acima identificadas não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos previstos no n.º 1, do art.º 81.º, da LTFP.

9. Nos termos dos números 5 e 6, do artigo 25.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, se a lista de ordenação final do presente procedimento concursal contiver um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna válida pelo período de 18 meses, contados da data de homologação da referida lista, em conformidade com a deliberação da Câmara Municipal, tomada em reunião realizada em 29 de dezembro de 2022.

10. Determinação do posicionamento remuneratório:

10.1. Posição remuneratória de referência: De acordo com o artigo 38.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o disposto na alínea e), do n.º 3, do artigo 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com a entidade empregadora pública que terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo que se pondera vir a oferecer ao trabalhador a recrutar a 2.ª posição remuneratória, a que respeita o nível remuneratório 16 da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas.

11. Área de Recrutamento: Podem candidatar-se ao procedimento concursal indivíduos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído, em conformidade com a deliberação da Câmara Municipal, tomada em reunião realizada em 29 de dezembro de 2022.

12. Nos termos da alínea k), do n.º 3, do artigo 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, 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 aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

13. O presente procedimento concursal cumpre o disposto nos n.ºs 4 e 5, do artigo 30.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), conjugado com a alínea h), do n.º 3, do artigo 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

14. Requisitos de admissão:

14.1. Requisitos gerais: previstos no artigo 17.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), que consistem em:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por 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.

14.2. Habilitações Literárias Exigidas: Licenciatura na área do Secretariado de Administração, não havendo, nos termos da deliberação tomada pela Câmara Municipal de Moimenta da Beira, em sua reunião ordinária realizada em 29 de dezembro de 2022, lugar à substituição do nível habilitacional exigido por formação adequada ou experiência profissional, conforme disposto nos n.ºs 2 e 3, do artigo 34.º, da LTFP, e na alínea i), do n.º 3, do artigo 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

15. Formalização da candidatura:

15.1. Prazo de Candidatura: 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, nos termos do artigo 12.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

15.2. Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de formulário tipo, devidamente datado e assinado, disponível em www.cm-moimenta.pt, sendo admissível a apresentação de candidaturas em suporte eletrónico, o qual deverá ser remetido para o endereço eletrónico geral@cm-moimenta.pt, e/ou em suporte de papel entregue no balcão único de atendimento da Câmara Municipal de Moimenta da Beira, entre as 09H00 e as 16H00, ou, ainda, enviadas pelo correio, com aviso de receção, para o Largo do Tabolado, Câmara Municipal de Moimenta da Beira, 3620 -324 Moimenta da Beira, até ao termo do prazo fixado para a entrega das candidaturas, devendo anexar sob, pena de exclusão:

- Fotocópia do Certificado de Habilitações Literárias;

- Curriculum Vitae.

15.3. Do formulário de candidatura deverá constar claramente a referência do procedimento a que se candidata.

16. Comprovação dos requisitos:

16.1. No momento da admissão: Nos termos da alínea a), do n.º 1, do artigo 14.º, da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, a comprovação do preenchimento dos requisitos de admissão é efetuada perante o júri, sempre que determinante para a decisão sobre os métodos de seleção a aplicar, pelo que:

16.1.1. Os candidatos que se encontram a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, e que não afastem a aplicação dos métodos de seleção previstos no n.º 2, do artigo 36.º, da LTFP, devem anexar obrigatoriamente à candidatura declaração autenticada pelo serviço a que se encontra vinculado, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, a menção de desempenho obtida no último biénio, a posição remuneratória detida aquando da apresentação da candidatura e a descrição das atividades/funções que atualmente executa;

16.1.2. A não apresentação da declaração ou a sua apresentação sem cumprir os termos e condições mencionados no ponto anterior implica que o júri não considere a situação jurídico-funcional do candidato;

16.1.3. Os candidatos devem também apresentar currículo profissional detalhado e devidamente assinado, do qual deve constar, designadamente, as habilitações literárias e/ou profissionais, as funções desempenhadas, com a indicação dos respetivos períodos de duração, assim como a formação profissional detida com indicação das ações de formação finalizadas e respetiva duração, datas e entidades promotoras, sendo contabilizadas as ações realizadas desde o ano de 2018, inclusive;

16.1.4. Os candidatos com grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60%, devem apresentar documento legal comprovativo da mesma;

16.1.5. De acordo com o n.º 1, do artigo 1.º, e n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com incapacidade igual ou superior a 60% têm preferência, em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

17. Nos termos da alínea b), do n.º 1, do artigo 14.º, da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, a comprovação dos restantes requisitos de admissão é efetuada no momento da constituição do vínculo de emprego público, perante o empregador público.

18. A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e/ou penal a que houver lugar, nos termos do n.º 3, do artigo 14.º, da Portaria 233/2022, de 09 de setembro.

19. Nos termos do n.º 5, do artigo 15.º, da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentá-los, determina:

- a) A exclusão do candidato do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão;
- b) A impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos.

20. Descrição dos Métodos de Seleção:

20.1. Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público, o único método de seleção a utilizar no recrutamento é Avaliação curricular (AC), conforme estabelece conjuntamente a alínea a), do n.º 2 e n.º 5, ambos do artigo 36.º, da LTFP, salvo se, através de declaração escrita no formulário de candidatura, optarem pela realização dos métodos de seleção definidos para os candidatos sem vínculo de emprego público.

20.1.1. A Avaliação curricular (AC), para os candidatos detentores de vínculo de emprego público, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas, em que os fatores de apreciação serão os seguintes: habilitação académica (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD) obtida no último biénio em que o candidato cumpriu ou executou atribuição ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar;

20.1.2. A Avaliação Curricular (AC), para os candidatos detentores de vínculo de emprego público, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, terá a classificação que for obtida pelos candidatos através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes fatores de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,35 \times HA + 0,20 \times FP + 0,20 \times EP + 0,25 \times AD$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica, devidamente comprovada, através da nota final da licenciatura;

FP = Formação Profissional, devidamente comprovada, através de ações de formação que tenham ocorrido desde o ano de 2018, inclusive, ponderadas da seguinte forma:

- Sem formação ou sem comprovação - 10 valores;
- Acresce a este valor:
- Ações de formação até 28 horas - cada 2,5 valores, até ao máximo de 5 valores;
- Ações de formação até 120 horas - cada 5 valores, até ao máximo de 5 valores;

EP = Experiência Profissional, devidamente comprovada, ponderada da seguinte forma:

- Menos que cinco anos - 10 valores;
- Entre seis e dez anos - 15 valores;
- Mais de onze anos - 20 valores.

AD = Avaliação de Desempenho, no último biénio, ponderada da seguinte forma:

- Desempenho excelente - 20 valores;
- Desempenho relevante - 16 valores;
- Desempenho Adequado - 12 valores;
- Desempenho Inadequado - 8 valores.

A ponderação para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho no último biénio, por razões que não lhe sejam imputáveis, é definida nos termos da alínea c), do n.º 2, do artigo 20.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua redação atual, atribuindo o valor positivo de 10 valores a ser considerado na respetiva fórmula.

20.1.3. Serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores neste método de seleção, conforme prevê a alínea a), do n.º 4, do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

20.2. Para os candidatos sem vínculo de emprego público, os métodos de seleção são os seguintes: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Avaliação Curricular (AC).

20.2.1. A Prova de Conhecimentos (PC) terá a forma escrita, de natureza individual, com a duração aproximada de 90 minutos, mediante comprovação através do cartão de cidadão, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, com possibilidade de consulta de legislação não anotada que os candidatos devem fazer-se acompanhar, estando proibida a utilização de qualquer equipamento informático, incidindo sobre os seguintes temas gerais:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/20215, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual;
- Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.
- A Prova de Conhecimentos inclui uma questão de desenvolvimento, sobre um tema específico relacionado com a área do secretariado de administração, e destina-se a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função, bem como o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

20.2.2. A Avaliação Psicológica (AP), para os candidatos sem vínculo de emprego público, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatados, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de “Apto” e “Não Apto”, nos termos do n.º 2, do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, e serão excluídos os candidatos que tenham menção de “Não Apto”

neste método de seleção, conforme dispõe a alínea b), n.º 4, referido artigo 21.º. Para os candidatos que tenham completado este método, a sua classificação é obtida através dos seguintes níveis classificativos: “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” ou “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações quantitativas de 20, 17, 12 e 8 valores.

20.2.3. A Avaliação curricular (AC), para os candidatos sem vínculo de emprego público, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas, em que os fatores de apreciação serão os seguintes: habilitação académica (HA), formação profissional (FP), e a experiência profissional (EP), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

20.2.4. A Avaliação Curricular (AC), para os candidatos sem vínculo de emprego público, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, terá a classificação que for obtida pelos candidatos através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes fatores de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,50 \times HA + 0,30 \times FP + 0,20 \times EP$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica, devidamente comprovada, através da nota final da licenciatura;

FP = Formação Profissional, devidamente comprovada, através de ações de formação que tenham ocorrido desde o ano de 2018, inclusive, ponderadas da seguinte forma:

- Sem formação ou sem comprovação - 10 valores;
- Acresce a este valor:
- Ações de formação até 28 horas - cada 2,5 valores, até ao máximo de 5 valores;
- Ações de formação até 120 horas - cada 5 valores, até ao máximo de 5 valores;
- Pós graduação - cada 2,5 valores, até ao máximo de 5 valores;

EP = Experiência Profissional, devidamente comprovada, ponderada da seguinte forma:

- Menos que cinco anos - 10 valores;
- Entre seis e dez anos - 15 valores;
- Mais de onze anos - 20 valores.

20.2.5. Os métodos de seleção, para os candidatos sem vínculo de emprego público, bem como uma das fases que comportem, têm caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, ou menção de “Não Apto” em qualquer um dos métodos ou fases consideradas, não sendo convocados para a realização do método de seleção ou fase seguinte, nos termos previstos no n.º 4.º, artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro.

21. A ordenação final (OF), dos candidatos com relação jurídica de emprego público, resulta da classificação obtida no único método de seleção, ou seja, na Avaliação Curricular (AC).

22. A ordenação final (OF), dos candidatos sem relação jurídica de emprego público, resulta da aplicação da seguinte fórmula numa escala de 0 a 20 valores:

$$OF = (0,50 \times PC) + (0,20 \times AP) + (0,30 \times AC)$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

AC = Avaliação Curricular.

23. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações 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 é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

24. A lista unitária de ordenação final, após homologação é afixada em local visível e público das instalações do edifício dos Paços do Concelho e disponibilizada em <http://www.cm-moimenta.pt>, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.º série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 4, do artigo 25.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

25. A ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos é publicitada em www.cm-moimenta.pt, na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal, nos termos do n.º 5, do artigo 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

26. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção ou fases equivale à sua exclusão do procedimento.

27. Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

28. Candidatos Admitidos e Excluídos: Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, de acordo com o exposto n.º 4, do artigo 16.º, da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, e nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

29. Os candidatos admitidos serão convocados através de email, do dia, hora e local, para a realização dos métodos de seleção.

30. O Júri será constituído pelos seguintes elementos:

Presidente – António José Tavares Bondoso, Chefe de Divisão;

1.º Vogal efetivo – Vítor Manuel de Paiva Santos, Técnico Superior, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo – Carla Marisa Loureiro Almeida, Técnica Superior;

1.º Vogal suplente – Nuno Miguel Pereira Alves, Técnico Superior;

2.º Vogal suplente — Elisabete Carvalho Quintais Frias, Técnica Superior.

31. Proteção de Dados Pessoais - no ato da candidatura, através do preenchimento do formulário de candidatura, o candidato presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, com a estrita finalidade de recolha e integração no processo de recrutamento, pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

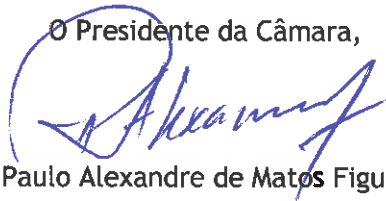
32. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos será de acordo com o disposto na Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na atual redação.

33. Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 01 de março, publicado no Diário da República n.º 77, 2.ª série, de 31 de março de 2000, faz-se constar a seguinte menção “*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.*”

34. No presente aviso, a referência feita a candidato(s) e/ou trabalhador(es), deve ler-se também como sendo feita a candidata (s) e/ou trabalhadora(s).

Moimenta da Beira, 27 de fevereiro de 2023.

O Presidente da Câmara,



(Dr.º Paulo Alexandre de Matos Figueiredo)