



MUNICÍPIO DE MAÇÃO

AVISO N.º 20/2020

ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (LICENCIATURA EM ENGENHARIA AGRONÓMICA OU LICENCIATURA ADEQUADA) NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

1-Nos termos e ao abrigo do disposto na alínea n.º 1 e n.º5 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), deliberação tomada pela Câmara Municipal em 27 de maio de 2020 e por meu despacho n.º26/2020, datado de 24 de junho de 2020, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da presente publicação, o procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, com licenciatura em Engenharia Agronómica ou licenciatura adequada.

2-Não estão constituídas reservas de recrutamento no Município.

3-De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direcção-Geral das Autarquias Locais, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, as autarquias não têm de consultar a Direcção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional (anterior regime de requalificação).

4-Não se encontra ainda constituída a EGRA (Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais).

5-A Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, diploma legal que regulamenta a tramitação do procedimento concursal na administração pública, não prevê já a consulta à ECCRC (Entidade Gestora das Reservas de Recrutamento Centralizadas).

6-Legislação aplicável: o presente procedimento concursal rege-se pelo disposto na LTFP, na redação atual, no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, no Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, e no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

7-Âmbito do recrutamento: o recrutamento para constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, conforme disposto no nº 3 do artigo 30º do anexo à Lei nº 35/2014, de 20/06 (LTFP). Considerando os princípios da racionalização, eficiência e a economia de custos que devem presidir a atividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho, por



aplicação do referido anteriormente e por deliberação da Câmara Municipal, de 27 de maio de 2020, o recrutamento é efetuado de entre trabalhadores com vínculo de emprego público a termo resolutivo ou sem vínculo de emprego público.

8- Prazo de validade: o procedimento é válido até ao preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e no prazo máximo de 18 meses, contados da data da homologação da lista de ordenação final, quanto à reserva de recrutamento que dele resulte.

9- Caracterização dos Postos de Trabalho:

Exerce as funções inerentes à categoria de Técnico Superior, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º2 do artigo 88.º, da Lei geral do Trabalho em Funções Públicas, correspondente ao grau de complexidade 3. Apoio ao presidente da comissão municipal da defesa da floresta contra incêndios e do centro municipal de operações de Emergência quando relacionados com incêndios florestais, Promove ações de informação de segurança relativo aos meios de intervenção florestal e ao meio rural em geral. Para além da execução de demais funções cometidas por lei ou por despacho do Presidente da Câmara ou Superior Hierárquico.

9.1-A descrição das funções não prejudica, nos termos do n.1 do artigo 81.º da LTFP, a atribuição aos trabalhadores de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

10-Local de trabalho: área do Município de Mação.

11-Posicionamento remuneratório: obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP e terá como base a posição a 2.ª posição remuneratório nível 15 a que corresponde o montante de 1.205,08.

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

12.1- Requisitos gerais (previstos no artigo 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 perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimentos das leis de vacinação obrigatória.

12.2-Requisitos específicos:

- a) Licenciatura em Engenharia Agronómica ou licenciatura adequada.
- c) Não é possível substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

13- 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 ocupação se publicita o procedimento.

Ca



14-Formalização das candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas, através do preenchimento e assinatura de formulário tipo de candidatura, de utilização obrigatória, disponibilizado na página eletrónica do Município (na área de Recursos Humanos) em www.cm-macao.pt.

14.1-Entrega das candidaturas: Através de correio registado, com aviso de receção, até ao termo do prazo fixado, endereçadas ao Presidente da Câmara Municipal de Mação, Rua Padre António Pereira de Figueiredo, 6120-750 Mação, ou entregues pessoalmente na Secção de Recursos Humanos.

Não são aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

14.2- Documentos que devem acompanhar a candidatura, sob pena de exclusão:

a)Curriculum Vitae atualizado, datado e assinado pelo candidato, acompanhado por fotocópia simples dos documentos comprovativos dos factos ai referidos, designadamente dos relativos à formação profissional frequentada, à experiência profissional e a quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal.

b)Fotocópia do Certificado de Habilitações Literárias;

c)Fotocópia do Bilhete de Identidade/Cartão de Cidadão;

d)Fotocópia do cartão de Contribuinte Fiscal;

e)Fotocópia do cartão da Segurança Social (caso tenha);

f)Fotocópia carta de condução (caso tenha);

g)Declaração atualizada, emitida pelo órgão ou serviço onde o candidato exerce funções públicas, da qual conste a informação seguinte: indicação inequívoca da natureza da relação jurídica de emprego público detida; carreira e categoria em que o candidato se integra; atividade e funções que o candidato desempenha e grau de complexidade das mesmas; posição remuneratória em que o candidato se encontra; avaliação de desempenho quantitativa, obtida nos últimos três anos, ou indicação de que o candidato não foi avaliado naquele período por motivos que não lhe são imputáveis.

h) Os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60%, deverão apresentar documento comprovativo da mesma.

i) Os candidatos que exerçam funções no Município de Mação estão dispensados dos documentos comprovativos que se encontrem arquivados no processo individual.



14.3- A não apresentação da declaração referida na alínea g) do ponto anterior, ou a falta de indicação da natureza do vínculo e sua determinabilidade, implicam a não consideração da situação jurídico-funcional do candidato para efeitos de prioridade na fase de recrutamento.

14.4- A entrega dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas a), b), c), d) e e) do ponto 12.1 do presente aviso, são dispensados devendo os candidatos declarar no formulário de candidatura que os factos constantes da mesma são verdadeiros nos termos da alínea g) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

14.5- As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas por lei e a apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

14.6- Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de elementos comprovativos das suas declarações.

14.7- São excluídos do procedimento concursal os candidatos que: não possuam as habilitações literárias exigidas e, ou não apresentem a documentação acima indicada.

15 - Métodos de seleção a realizar, nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP e artigo 6.º da Portaria:

15.1- Candidatos sem vínculo ou com vínculo mas sem identidade funcional: Prova de Conhecimentos (PC); Avaliação Psicológica; Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

15.2 - Candidatos com vínculo e com identidade funcional: Avaliação Curricular; Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

15.3- Nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os métodos referidos no ponto anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, devendo fazer expressamente essa opção no ponto 6, do formulário de candidatura, caso em que se aplicarão, em substituição, os métodos referidos no ponto 15.1.



16- A Prova de Conhecimentos Escrita (PCE), com duração de 90 minutos, visa avaliar os conhecimentos académicos, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. A prova será de natureza teórica, sob a forma escrita, de natureza específica e de realização individual; poderá ser consultada a legislação indicada em suporte de papel e não anotada, não é permitida a consulta da bibliografia de apoio, não sendo permitida a presença na sala, durante a realização da prova, de computadores portáteis, tablets e telemóveis, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e versará sobre os temas da legislação e documentação a seguir indicados:

Legislação Geral:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua redação atual);

Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto (Constituição da República Portuguesa)

Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro na redação atual)

Legislação Específica:

Decreto-Lei n.º 124/2006, de 28 junho, na sua redação atual;

Despacho n.º 5711/2014;

Despacho n.º 5712/2014;

Despacho n.º 5802/2014;

Despacho n.º 6527/2017;

Despacho n.º 7511/2014;

Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro;

Decreto-Lei n.º 127/2005, de 5 de agosto, na sua redação atual;

Decreto -Lei n.º 169/2001, de 25 de maio;

Decreto -Lei n.º 123/2015, de 3 de julho;

Lei n.º 26/2013, de 11 de abril;

A handwritten signature in the bottom right corner of the page.



A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias.

Os candidatos deverão ser portadores de Bilhete de Identidade/ Cartão de Cidadão, ou outro documento de identificação válido com fotografia, sob pena de não poderem realizar a prova.

16.1- A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

16.2- A Avaliação Curricular (AC), visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho obtida.

16.3- A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

16.4 – A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

17- Classificação final: a classificação e a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultante da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

17.1 - A valoração final dos métodos de seleção será obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = (PCE \times 45\% + AP \times 25\% + EPS \times 30\%)$$

Em que:

L



CF- Classificação Final;

PCE -Prova de Conhecimentos Escrita;

AP - Avaliação Psicológica;

EPS - Entrevista Profissional de Seleção

17.2 - A classificação final dos métodos de seleção aplicados aos candidatos que se encontrem na situação referida no ponto 15.2, do presente aviso, será obtida através da seguinte fórmula:

Classificação Final = (ACx45%+EACx25%+EPSx30%)

Em que:

CF- Classificação Final;

AC- Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS - Entrevista Profissional de Seleção

19- Os candidatos admitidos são convocados nos termos do artigo 24.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril para realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devem ter lugar.

20- 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.

21-Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção ou que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

22- Em situações de igualdade de classificação final, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

22.1-Se persistir o empate serão aplicados os seguintes critérios, sucessivamente:

a) Domicílio fiscal na área do município;

b) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional;



22.2 -Para os efeitos previstos no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60% deverão apresentar documento comprovativo da mesma.

23 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos, 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 no 2.º série do Diário da República em informação sobre a sua publicitação, sendo os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, notificados desta homologação.

24- Quota de emprego para pessoa com deficiência: nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, quando o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência, devendo o respetivo provimento ser efetuado nos termos do artigo 8.º do referido diploma.

25-Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º 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”.

26-O Município de Mação informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto nos artigos 17.º a 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais. A conservação dos dados pessoais apresentados pelos candidatos no decurso do presente procedimento concursal devem respeitar o previsto no artigo 47.º da referida Portaria. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua atual redação.

v



27- Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

28- Composição do Júri:

Presidente - Luis Miguel Marques Jana, Técnico Superior, Eng.º Agro-Pecuária;

1.º Vogal efetivo - Ricardo Manuel Martins Cabrita, Técnico Superior Arquiteto

2º Vogal efetivo- Alexandra Maria Rodrigues Lourenço da Silva Técnica Superior, Recursos Humanos;

1ºVogal suplente- Nelson Manuel Mendes Gracio, Técnico Superior, Engenheiro Civil;

2º Vogal suplente- Sónia Marisa Alves de Oliveira, Técnica Superior, Engenharia Geográfica;

O Presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1º vogal efetivo.

Paços do Município de Mação, 03 de agosto de 2020

Presidente da Câmara


Vasco António Mendonça Sequeira Estrela

