



AVISO

Abertura de procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, para um técnico superior (Licenciatura em Gestão), para exercício de funções no âmbito da candidatura PRR – Radar Social | Divisão de Assuntos Sociais (Ref.º 3/RH/2024)

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 subalínea i), da alínea a) do n.º 1 e n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, 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 18 de março de 2024, foi autorizada a abertura de procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, para um técnico superior (Licenciatura em Gestão) no âmbito da candidatura PRR – Radar Social | Divisão de Assuntos Sociais (Ref.º 3/RH/2024):

a) Carreira/categoria: técnico superior;

b) N.º máximo de trabalhadores/as a recrutar: 1 (um);

c) Área de formação académica exigida e outros requisitos específicos: Licenciatura em Gestão, conforme decorre do n.º 1 do artigo 34.º e n.º 1 alínea c) do artigo 86.º 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 posto de trabalho previsto no mapa de pessoal aprovado: Atualizar os instrumentos de planeamento da Rede Social - Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social (PDS) e Plano de Ação, onde devem estar incluídas as atividades que irão desenvolver no âmbito do Programa Radar Social, devidamente discriminadas, com metas e respetivos indicadores; mapear os recursos, regionais e locais, em estreita articulação com as cartas sociais municipais, de forma a garantir maior eficácia das respostas e melhor coordenação das intervenções ao nível dos concelhos e das freguesias; implementar um sistema integrado de georreferenciação social de âmbito municipal que identifique, pessoas, famílias e grupos, em situação de vulnerabilidade social e/ou em risco de pobreza e exclusão social. Este sistema deve ser operacionalizado em articulação com a rede de parcerias locais, recolhendo as devidas autorizações que cumpram o RGPD e para eventual disponibilização dos dados pessoais para as Entidades Parceiras; promover e georreferenciar recursos, respostas e soluções, a nível local/regional, promovendo a participação e sustentabilidade das comunidades; executar o Plano de Ação identificado na Fase do projeto, devendo ter como referência as atividades descritas no Plano de Ação do Programa Radar Social; planear, programar e avaliar as atividades do programa; aplicar métodos de recolha de informação e tratamento dos dados que permitam sustentar as atividades do programa;

e) Local de trabalho: Câmara Municipal da Marinha Grande 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 i) do artigo 57.º da LTFP, pelo período de um ano, renovável até ao limite do projeto (31 de março de 2026);

b) Recrutamento: nos termos da deliberação do órgão executivo de 18 de março de 2024, o recrutamento é destinado candidatos/as 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, ambos da LTFP, que determina que o recrutamento se efetua pela ordem



decrecente da ordenação final dos/as candidatos/as colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos/as restantes candidatos/as;

c) Quota de emprego: nos termos do artigo 3.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o/a candidato/a com deficiência, com grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal;

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: de acordo com o estabelecido no art.º 38.º da LTFP, em conjugação com o estipulado na alínea e) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, a posição remuneratória é a equivalente à 1.ª posição remuneratória da categoria de técnico superior, nível 16 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde o montante pecuniário de 1.385,99€ (mil trezentos e oitenta e cinco euros e noventa e nove cêntimos).

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

3.1 – Requisitos relativos ao/à trabalhador/a, 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 – Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) - Grande grupo 3, área de estudo 3.4, área de educação e formação 3.4.5 - Licenciatura em Gestão, conforme decorre do n.º 1 do artigo 34.º e n.º 1 alínea c) do artigo 86.º da LTFP, não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional;

4 – Métodos de seleção obrigatório e facultativo:

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): nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, o método de seleção avaliação curricular, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

a) Elementos a considerar e a ponderar:

i) Habilitação académica (HAB) – onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- habilitação académica exigida no procedimento (18 valores);
- habilitação académica superior à exigida no procedimento (20 valores);



Para efeitos da referida classificação só serão considerados níveis habilitacionais completos;

ii) Formação profissional (FP) – consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, ou seja, as ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções objeto do posto de trabalho, até ao limite de valoração máxima de 20 valores. Só serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos 3 anos: total do número de horas de ações de formação frequentadas com interesse específico – ($\geq 3h30$ e $\leq 7h = 10$ valores), ($> 7h$ e $\leq 20h = 12$ valores), ($> 20h$ e $\leq 40h = 14$ valores), ($> 40h$ e $\leq 80h = 16$ valores), ($> 80h$ e $\leq 120h = 18$ valores), ($> 120h = 20$ valores); As ações de formação cujos certificados / diplomas não mencionem o número de horas de duração da formação ou em que o número total de horas de formação seja inferior a 3 horas e 30 minutos, não será atribuída qualquer valoração. Os/as candidatos/as que não apresentarem certificados de formação, não terão qualquer valoração.

iii) Experiência profissional (EP) – com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, a avaliar da seguinte forma:

- sem qualquer experiência profissional que se adeque às funções do posto de trabalho (8 valores);
- até 2 anos (10 valores);
- mais de 2 e até 4 anos (12 valores);
- mais de 4 e até 6 anos (14 valores);
- mais de 6 e até 8 anos (16 valores);
- mais de 8 e até 10 anos (18 valores);
- mais de 10 anos (20 valores).

Só será contabilizado o tempo de experiência profissional que se adeque às funções inerentes ao lugar colocado a procedimento concursal, desde que devidamente comprovado;

iv) Avaliação de desempenho (AD) – a avaliação do desempenho obtida, relativa ao último período, não superior a três anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo atribuída a seguinte pontuação:

- desempenho relevante com reconhecimento de excelência – 20 valores;
- relevante – 18 valores;
- adequado – 14 valores;
- inadequado – 8 valores.

Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, quando o/a candidato/a, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, por não existência da mesma ou pelo facto dessa avaliação não respeitar às funções objeto do posto de trabalho, é atribuída uma pontuação de 10 valores;

b) Fórmula de classificação: $AC = 15\%HAB + 30\%FP + 45\%EP + 10\%AD$

c) O modelo de grelha classificativo aprovado encontra-se anexo à ata n.º 1 (anexo 1), datada de 26 de junho de 2024;

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

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

4.2.1 – Entrevista de avaliação de competências (EAC): conforme preceituado na alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, a entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será aplicada com as seguintes especificidades:

a) Competências a avaliar: a entrevista de avaliação de competências será realizada pelo júri, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com



o perfil de competências previamente definido pelo dirigente responsável pela área de atuação do posto de trabalho, composto pelas quatro competências essenciais que se identificam:

- Orientação para resultados;
- Análise da informação e sentido crítico;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Tolerância à pressão e contrariedades.

b) Nos termos do previsto nos n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através de média simples.

c) O modelo de grelha classificativa aprovado encontra-se anexo à ata n.º 1 (anexo 2), datada de 26 de junho de 2024;

d) Sistema de ponderação para a valoração final: 30%.

4.3 – Atenta a necessidade de formalizar a contratação de forma célere, sendo o número de candidatos/as admitidos/as superior a 50 candidatos, o júri pode fazer uso da utilização faseada do método de seleção entrevista de avaliação de competências, a aplicar aos/às candidatos/as aprovados/as no método de seleção obrigatório, a convocar por conjuntos sucessivos de 25 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

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

4.5 – Exceto nas situações previstas na alínea c) do ponto 2 do presente aviso, em caso de igualdade de classificação final adotar-se-ão os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita da seguinte forma:

- a) residência na Marinha Grande;
- b) menor idade;
- c) maior grau de habilitação;
- d) média final do nível habilitacional;
- e) data e hora de entrada da candidatura.

4.6 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos é, nos termos do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, publicada na 2ª Série do Diário da República, afixada na Divisão Administrativa e de Recursos Humanos e ainda disponibilizada em www.cm-mgrande.pt.

4.7 – As notificações a realizar no âmbito do procedimento concursal, serão efetuadas, preferencialmente, através de correio eletrónico, para o endereço constante da candidatura.

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

- a) Presidente – Maria Cecília Abreu Dinis Vieira, Chefe da Divisão de Assuntos Sociais, em regime de substituição;
- b) Vogais efetivos – Mónica Paula Angélico da Silva Faria Cruz, Técnica Superior da Divisão de Assuntos Sociais, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Andreia Catarina Valente dos Santos Lopes, Técnica Superior da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos;



c) Vogais suplentes – Paula de Fátima de Jesus Correia Sardinha, Técnica Superior da Divisão de Assuntos Sociais, que substitui a 1.ª vogal efetiva e Paula Cristina Pereira Matias, que substitui a 2.ª vogal efetiva.

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), na área dos concursos, na pasta do procedimento concursal com a Ref.ª 3/RH/2024, acompanhado do respetivo currículo e demais documentos exigidos no ponto 6.2, sob pena de exclusão, devendo o/a candidato/a guardar o comprovativo nos termos do n.º 2 do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09.

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, se aplicável;
b) Documento comprovativo dos requisitos indicados no ponto 3.1, bastando que os/as candidatos/as 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/as candidatos/as entreguem fotocópia simples do certificado de habilitações académicas ou de outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito. Os/as candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão.

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/as candidatos/as.

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/as candidatos/as 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 adeque, nas diferentes vertentes, às respetivas capacidades de comunicação/expressão.

As falsas declarações serão punidas nos termos da Lei.

6.5 – Não podem ser admitidos/as candidatos/as 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.



7 – A necessidade do presente recrutamento não pode ser satisfeita ao abrigo do Regime de valorização profissional dos trabalhadores/as 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, e nos termos do n.º 1 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual, até ao momento, ainda não criou qualquer Comissão sobre a existência ou não de trabalhadores/as 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/as 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 posto de trabalho em recrutamento e para os efeitos previstos no n.º 1 do artigo 27.º e n.º 5 e 6 do artigo 25.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 09/09.

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 233/2022, de 09/09.

Marinha Grande, 31 de julho de 2024.

A Vereadora com competência delegada na área dos Recursos Humanos,

ANA ISABEL DE
JESUS ALVES
MONTEIRO

Assinado de forma digital
por ANA ISABEL DE JESUS
ALVES MONTEIRO
Dados: 2024.07.31
17:09:11 +01'00'

(Ana Alves Monteiro)