



Município de Alcácer do Sal

DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS

Serviço de Gestão de Pessoal

AVISO

Procedimento concursal comum na modalidade de regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a ocupação de dois postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior (área de arquitetura), para desempenho de funções no Setor de Licenciamentos, da Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística

1- Nos termos do disposto no artigo 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; dos artigos 30.º e 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; e após deliberação favorável em reunião de Câmara de 14 de dezembro de 2023, torna-se pública a abertura de um procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, para ocupação de dois postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior (área de arquitetura), para desempenho de funções no Setor de Licenciamentos, da Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Alcácer do Sal para o ano de 2024.

2- Neste procedimento é cumprido o disposto no artigo 30.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LGTFP).

3- Caracterização do posto de trabalho: Conceber e projetar conjuntos urbanos, edificações, prestando orientação técnica durante a execução. Elaborar informações relativas a processos na área da respetiva especialidade, articulação das atividades com outros profissionais, nas áreas de planeamento do território, arquitetura



paisagista, reabilitação social e urbana. Apreciação e licenciamento de obras particulares.

4- Requisitos de admissão:

4.1- Habilitações literárias e profissionais: Licenciatura na área de Arquitetura

4.2 – Outros requisitos de admissão: Inscrição válida na Ordem dos Arquitetos

4.3 – Só serão admitidos candidatos que possuam as habilitações exigidas, não sendo possível substituí-las por formação ou experiência profissional.

4.4 – Requisitos gerais: Os previstos no anexo à LGTFP, artigo 17.º:

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

4.5 – Requisitos específicos de admissão: Não podem ser admitidos candidatos que cumulativamente, se encontrem integrados em carreira, sejam titulares de 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 cuja ocupação se publicita o procedimento.

4.6- Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data de apresentação das respetivas candidaturas.

4.7- Na falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos no n.º 4.4 do presente aviso, os candidatos devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, a situação em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura.



5- Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º e do artigo 27.º, da Portaria n.º 233/20222, de 9 de setembro.

6- O recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação ou valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos, conforme alínea d), do n.º 1, do artigo 37.º, da LGTFP.

7- Conforme a deliberação de Câmara de 14 de dezembro de 2023, com fundamento nos princípios de racionalização, eficiência e economia de custos, que devem presidir à atividade municipal, foi autorizado que o presente procedimento concursal seja único, pelo que poderão candidatar-se trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável, ou indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, ao abrigo do disposto n.º 4, do artigo 30.º, da LGTFP.

8- Forma e prazo de apresentação das candidaturas:

8.1- Prazo: 10 dias úteis, contados da data da publicação do aviso no Diário da República, nos termos do artigo 12.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

8.2- Formalização das candidaturas: Por ausência de plataforma eletrónica que assegure a apresentação da candidatura por esta via, as mesmas são formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo (requerimento) a obter na Divisão de Recursos Humanos ou na página eletrónica do Município em www.cm-alcacerdosal.pt. Os documentos referidos devem ser entregues pessoalmente na Divisão de Recursos Humanos, durante o horário normal de funcionamento, enviados pelo correio, em carta registada com aviso de receção, para Praça Pedro Nunes, 7580-125 Alcácer do Sal, (contando a data do registo), ou por suporte eletrónico, para o email rec.humanos@m-alcacerdosal.pt.

8.3- Os requerimentos de candidatura devem ser acompanhados, sob pena de exclusão, de fotocópia do certificado de habilitação literária, do BI/CC, do cartão de identificação fiscal e do currículo vitae atualizado, detalhado, datado e assinado pelo requerente, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência



profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de referência legal, as quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente através de fotocópia dos documentos comprovativos da frequência em ações de formação e da experiência profissional.

Para o caso dos candidatos vinculados, deverá ser apresentado ainda: Declaração emitida pelo serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada, da qual conste a modalidade da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que é titular, a categoria, a posição remuneratória correspondente à posição que auferir nessa data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas; Declaração do conteúdo funcional emitida pelo serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente atualizada, da qual conste a atividade que se encontra a exercer, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado; A avaliação de desempenho relativo ao último período, não superior a três anos.

8.4- As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

9- Métodos de seleção: Conforme o disposto no artigo 36.º, da LGFTP, serão os seguintes: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

Para os candidatos que reunirem as condições previstas no n.º 2, do artigo 36.º, serão aplicados os métodos de seleção: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, salvo se os afastarem através de declaração escrita aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 3, do mesmo artigo.

9.1 – Nos termos do artigo 18.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, será utilizado o método facultativo, com carácter eliminatório: Entrevista de Avaliação de Competências.

9.2- Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do disposto no artigo 19.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.



Fundamentação: Da aplicação aos candidatos de todos os métodos de seleção num único momento nos termos do artigo 19.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, resultaria necessariamente:

- a) A prática de atos inúteis, designadamente a aplicação de certos métodos de seleção a candidatos excluídos do(s) método(s) anterior(es); e
- b) A realização de despesa inútil, designadamente no que concerne aos testes psicológicos, que são contratados a entidade externa e cobrados à unidade, sendo manifestamente inútil a sua realização a candidatos excluídos do procedimento em método(s) de seleção anterior(es).

Pelos referidos motivos, em homenagem ao princípio da economia processual ínsito ao princípio da boa administração previsto no artigo 4.º, do Código do Procedimento Administrativo, e nos termos do disposto no n.º 4, do artigo 19.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, optou-se pela aplicação faseada dos métodos de seleção, aplicando-se a norma contida no n.º 4, do artigo 21.º, da mesma Portaria.

9.3- A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento serão expressas na escala de 0 a 20 valores, resultante da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da(s) seguinte(s) fórmula(s), conforme os métodos de seleção aplicados:

$$CF = (PC*70\%) + (AP(Apto)) + (EAC*30\%)$$

OU

$$CF = (AC*45\%) + (EAC*55\%)$$

Em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

9.4- A Prova de Conhecimentos (PC), nos termos da alínea a), do n. 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Nos termos dos n.ºs 1 e 5, do artigo 21.º, da mesma Portaria, a prova será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos, de carácter teórico, será de realização individual e de carácter escrito, em suporte de papel. Terá a duração total de 90 minutos.

É permitido aos candidatos a consulta da legislação, no decorrer da prova, nomeadamente:



- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>);
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, aprova o Regime Jurídico das Autarquias Locais (disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2013-56366098>);
- Decreto-Lei n.º 80/2015, e 14 de maio, na sua atual redação, aprova a revisão do Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT) (disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2015-105297982>);
- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação, estabelece o Regime Jurídico de Urbanização e Edificação (RJUE) (disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1999-34567875>);
- Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, na sua atual redação, aprova o Regime Jurídico de Acessibilidade aos Edifícios e Estabelecimentos que recebem Público, Via Pública e Edifícios Habitacionais (disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2006-108253479>);
- Regulamento Geral das Edificações Urbanas (RGEU) (disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1951-120610500>);
- Regulamento Municipal de Edificação e Urbanização de Alcácer do Sal (RMEU) (disponível em https://www.cm-alcacerdosal.pt/wp-content/uploads/2021/12/Regulamento_Municipal_de_Edificacao_e_Urbanizacao.pdf);
- Regulamento do Plano Diretor Municipal de Alcácer do Sal (disponível em <https://www.cm-alcacerdosal.pt/loja-do-municipo/planeamento/plano-do-diretor-municipal/>).

Para a realização da prova de conhecimentos, os candidatos deverão apresentar-se munidos de legislação e documentação constantes do programa acima indicado (unicamente em suporte de papel).

9.5- A Avaliação Psicológica (AP), nos termos da alínea b), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

A avaliação psicológica é valorada, nos termos do n.º 2, do artigo 21.º, da supra Portaria, através das menções de Apto e Não Apto.



9.6- A Avaliação Curricular (AC), nos termos alínea c), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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.

Nos termos dos n.ºs 1 e 5, do artigo 21.º, da mesma Portaria, a avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Serão avaliados e ponderados os seguintes elementos:

- Habilitações Literárias (HL) – Tendo como limite máximo de avaliação 20 valores. Serão atribuídos 20 valores aos candidatos detentores da escolaridade legalmente exigida para o desempenho das funções.
- Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite de 20 valores.

Serão atribuídos, automaticamente, a todos os candidatos, 10 valores acrescidos de:

- 1 Valor por cada ação de formação com duração < a 20 horas, até ao limite de 10 valores;
- 2 Valores por cada ação de formação com duração > a 20 horas, até ao limite de 10 valores;
- Candidatos sem ações de formação – 0 valores.
- Experiência Profissional (EP) – Será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o concurso é aberto, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte pontuação:

Experiência inferior a 1 ano – 14 valores;

Entre 1 a 5 anos – 16 valores;

Entre 5 a 10 anos – 18 valores;

Superior a 10 anos – 20 valores.

- Avaliação de Desempenho (AD) – Relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo atribuído, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação:

- Desempenho inadequado (1 a 1,999) – 8 valores;
- Desempenho adequado (2 a 3,999) – 14 valores;
- Desempenho relevante (4 a 5) – 18 valores;
- Reconhecimento de desempenho excelente – 20 valores.



Serão atribuídos 10 valores aos candidatos que, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativamente a um ou à totalidade dos ciclos avaliativos a considerar.

A classificação da AD será obtida através da média simples das classificações obtidas no período a considerar.

AC = HL (25%) + FP (25%) + EP (40%) + AD (10%)

9.7- A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos termos da alínea d), do n.º 1, do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente:

- **Orientação para Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- **Orientação para o Serviço Público:** Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.
- **Iniciativa e Autonomia:** Capacidade para atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.
- **Inovação e Qualidade:** Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.
- **Otimização de Recursos:** Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento.
- **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
- **Planeamento e Organização:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
- **Relacionamento Interpessoal:** Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.



Nos termos dos n.ºs 1 e 5, do artigo 21.º, da mesma Portaria, a entrevista de avaliação de competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

10- É excluído do procedimento concursal o candidato que:

- a. Tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte;
- b. Tenha obtido um juízo de NÃO APTO num dos métodos de seleção ou numa das duas fases;
- c. Não compareça a qualquer um dos métodos de seleção.

11- Em caso de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Em caso de persistir a igualdade de valoração, a ordenação final dos candidatos é efetuada de forma decrescente, tendo por preferência os seguintes critérios: a. Valoração da experiência profissional (EP); b. Valoração da habilitação académica (HA); c. Valoração da formação profissional (FP).

12- Local de Trabalho: Concelho de Alcácer do Sal.

13- Composição do júri:

Presidente: Ricardo Jorge Matinha Ambrósio, Chefe da Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística;

Vogais efetivos – Hortênsia dos Anjos Chegado Menino, Técnica Superior (substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos); Maria Raquel Redondo Gomes, Técnica Superior;

Vogais suplentes – Marina Isabel Nunes Martins dos Mártires Perna, Técnica Superior; Ana Catarina Eustáquio da Costa Freitas, Chefe da Divisão de Obras Municipais e Mobilidade.

14- 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 em www.cm-alcacerdosal.pt.



15- Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas no artigo 6.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

16- São facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração do método.

17- A lista unitária de ordenação final dos candidatos é fixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública, disponibilizada no site do Município, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicação.

18- Posicionamento remuneratório: A posição e nível remuneratório da carreira/categoria de técnico superior, correspondente à 2.ª posição, nível 16 da Tabela Remuneratória Única (TRU).

19- Quotas de emprego: O número de lugares destinado a candidatos com deficiência será estipulado de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devendo o candidato declarar, no requerimento sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e ainda meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos deste diploma.

20- Nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente aviso será publicitado, por extrato, na 2.ª série do Diário da República. Na íntegra na página eletrónica do Município em www.cm-alcacerdosal.pt, nas instalações do Município e na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt).

21- 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.

22- Quanto à exigência do requisito respeitante à impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho em causa por trabalhadores com relação jurídica de emprego



público previamente constituída, ou por recurso a pessoal colocado em situação de mobilidade especial ou a outros instrumentos de mobilidade, na sequência do Despacho n.º 2556/2014-SEAP, as autarquias, não estão sujeitas à obrigação de consulta prévia à Direção Geral de Qualificação dos Trabalhadores (DGAEP), prevista na Portaria n.º 48/2014, atendendo ao disposto no Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro e ainda no n.º 3, do artigo 2.º, da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.

23- Ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; Decreto-Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro.

Município de Alcácer do Sal, 4 de janeiro de 2024

O Vereador dos Recursos Humanos,
(Com competências delegadas através do Despacho n.º 012/GAP/2021)

Manuel Vítor Nunes de Jesus



«MORADA»
Tel: «TELEFONE» - Fax: «FAX»
«EMAIL»