

Aviso

Procedimento concursal comum para preenchimento de 1 posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de Assistente Técnico (Referência E)

1. Nos termos do disposto nos artigos 30.º e 33.º, ambos da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada e anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (doravante “LTFP”) e do artigo 11.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação (doravante “Portaria”) e no uso das competências que me são conferidas pela alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º do Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua atual versão, anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, faz-se público que por deliberação de Câmara Municipal de Mora de 16 de maio de 2022 e despacho da Presidente da Câmara Municipal de 14/06/2022, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso na BEP (www.bep.gov.pt), e por extrato, na 2.ª série do Diário da República, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um lugar, atualmente previsto e não ocupado no mapa de pessoal deste Município, na carreira geral de Assistente Técnico, categoria de Assistente Técnico, para o Gabinete da Comunicação, Imagem e Relações Públicas, atividade 4 (Referência E).
2. **Local de trabalho:** na área geográfica do Município de Mora.
3. **Caracterização do posto de trabalho:** Articular com o responsável a definição do plano estratégico do Município para o Marketing Digital. Propor, implementar e articular a Estratégia de Marketing Digital, coordenar o Planeamento, acompanhar a implementação da estratégia de Marketing Digital, gerir e monitorizar as redes sociais da autarquia, promover, agendar e monitorizar as publicações e notícias colocadas, promover e articular estratégias de conteúdo e SEO, desenvolver e otimizar os sites da autarquia, gerir e articular campanhas publicitárias digitais, elaborar relatórios de resultados dos sites da autarquia e relatórios de análise de desempenho das redes sociais.
 - 3.1 A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.
4. **Posicionamento remuneratório:** a determinação do posicionamento remuneratório será efetuada de acordo com o artigo 38.º da LTFP, sendo a posição remuneratória de referência a correspondente à 1.ª posição remuneratória da carreira e categoria de Técnico Superior, a que corresponde o nível 6 da Tabela Remuneratória Única dos Trabalhadores que exercem funções

públicas, o qual, presentemente, se fixa no montante pecuniário de €757,01 (setecentos e cinquenta e sete euros e um cêntimo).

5. **Requisitos de admissão:** Só podem ser admitidos ao presente procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, satisfação obrigatoriamente, sob pena de exclusão, os seguintes requisitos:

5.1 **Requisitos necessários, previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:**

- 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.

- 5.1.1 Os candidatos são dispensados dos documentos comprovativos dos requisitos referidos no ponto anterior (5.1) desde que declarem, sob compromisso de honra, no requerimento de candidatura tipo, que reúnem os referidos requisitos.

5.2 **Habilitações literárias e profissionais exigidas:** 12.º ano de escolaridade ou curso equivalente.

- 5.2.1 Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível de habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional.

6. De acordo com o disposto na alínea k), do n.º 4, do artigo 11.º da Portaria, 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 idêntico aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

7. **Âmbito do recrutamento:** podem candidatar-se ao presente procedimento concursal indivíduos com ou sem vínculo de emprego público previamente constituído.

8. **Formalização das candidaturas:**

- 8.1 A apresentação das candidaturas deverá ser formalizada mediante o preenchimento obrigatório do Formulário de Candidatura a Procedimento Concursal, devidamente assinado, disponível no site institucional do Município (www.cm-mora.pt) e nos Serviços de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Mora (Rua do Município n.º 41, 7490-243 Mora), durante o horário de expediente – das 09H00 às 12H30 e das 14H00 às 17H30, até ao último dia do prazo fixado no ponto 1 do presente aviso.

- 8.2 O formulário de candidatura preenchido, bem como todos os documentos solicitados, a título excecional e por motivos técnicos e logísticos devem ser entregues até ao último dia do prazo previsto no ponto 1 do presente aviso, da seguinte forma:

- a) Remetidas por correio, em suporte papel, através de carta registada com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Mora, Serviço de Recursos Humanos, para o endereço postal: Rua do Município, n.º 41, 7490-243 Mora; ou
- b) Apresentadas presencialmente, em suporte papel, no Serviço de Recursos Humanos, sito na Rua do Município n.º 41, 7490-243 Mora, durante o horário de expediente, compreendido entre as 09H00 e as 12H30 e as 14H00 e as 17H30.

8.3 O candidato deverá identificar de forma clara e inequívoca o procedimento concursal a que se candidata mediante a indicação, na primeira página do Formulário Tipo de Candidatura, do código da publicitação do procedimento que corresponde ao número da Oferta da BEP (Bolsa de Emprego Público).

8.4 **O formulário de Candidatura deverá ser acompanhado dos seguintes documentos:**

- a) Curriculum vitae, detalhado, datado e assinado, do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional, experiência profissional, com a indicação das funções exercidas com maior interesse para o lugar a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar por serem relevantes para a apreciação do seu mérito;
- b) Fotocópia do documento comprovativo do requisito habilitacional exigido no ponto 5.2 do presente aviso (certificado ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito). Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, com a respetiva candidatura, documento comprovativo da equivalência/reconhecimento dessa habilitação estrangeira pelo sistema educativo português;
- c) Documentos comprovativos das declarações constantes do curriculum vitae, nomeadamente, no que respeita a habilitações académicas, formação profissional e experiência profissional (originais ou fotocópias), além do disposto na alínea anterior;
- d) No caso de o candidato possuir relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração autenticada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas) da qual conste, de forma inequívoca:
 - i. A modalidade de relação jurídica de emprego público que detém;
 - ii. A carreira e a categoria, bem como a posição remuneratória detida;
 - iii. A antiguidade na função pública, na carreira, na categoria e no exercício da atividade que atualmente exerce;
 - iv. Caracterização do posto de trabalho que ocupa, nomeadamente o conteúdo funcional inerente ao posto de trabalho que ocupa;
 - v. Avaliação de desempenho quantitativa, obtida nos últimos três anos/ciclos avaliativos e/ou justificação sobre a falta de avaliação quando for o caso.
- e) Os candidatos portadores de deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60% deverão apresentar documento comprovativo da mesma.

- 8.5 Os candidatos que exercem funções nesta Autarquia, estão dispensados da apresentação do documento indicado na alínea d) do ponto anterior (8.4), desde que os dados se encontrem arquivados no respetivo processo individual, devendo para tanto declará-lo no requerimento.
- 8.6 As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.
- 8.7 São motivos de exclusão a apresentação de candidatura fora de prazo, a falta de entrega de algum dos documentos referidos no ponto 8.4, a falta de declaração, no referido formulário da reunião dos requisitos de admissão referidos no ponto 5.1 deste aviso.
- 8.8 Em caso de dúvida, assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato a apresentação dos documentos comprovativos das declarações prestadas.
9. **Métodos de seleção:** nos termos do artigo 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios, consoante o universo de candidatos:
- a) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica;
 - b) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (para os candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP – candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, caso não tenham exercido a opção pelos métodos previstos no ponto 6 do formulário de candidatura)
- 9.1 Aplicar-se-á, ainda, a todos os candidatos, o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção.
- 9.2 **Prova Escrita de Conhecimentos (PEC):** visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função; comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função, reveste a natureza teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e é constituída por questões de escolha múltipla e uma questão de desenvolvimento.
- 9.2.1 A prova de conhecimentos incide sobre os seguintes temas, legislação e bibliografia, que podem ser consultados durante a sua realização, desde que não anotadas nem comentadas.
- Temas e Legislação:
- a) Lei Geral De Trabalho Em Funções Públicas, na sua atual redação. aprovada e em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:
 - Período experimental (artigos 45.º a 51.º);
 - Deveres e Direitos (artigos 70.º a 73.º).

b) Código de Procedimento Administrativo, na sua redação atual, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro:

- Prazos (artigos 86.º a 88.º);
- Notificações (artigos 110.º a 114.º);
- Audiência de Interessados (artigos 121.º a 125.º);

c) Marques, Vasco (2018) MKT DIGITAL 360. Atual Editora. Faustino, Paulo (2019) MARKETING DIGITAL NA PRÁTICA, Marcador

9.2.2 A atualização da legislação referenciada no ponto 9.2.1, efetuada após a presente publicitação será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos que se encontra disponível no site do Diário da República, em <http://dre.pt>.

9.2.3 Na classificação da prova de conhecimentos é adota a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

9.2.4 Duração da Prova de Conhecimentos: 90 minutos.

9.3 **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.

9.3.1 A AP será valorada da seguinte forma:

- a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9.4 **Avaliação Curricular (AC):** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A avaliação curricular será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e adotando a seguinte pontuação e ponderação para cada um dos elementos:

I. Habilitação Académica (HA) – Será considerada a seguinte valoração:

- a. Escolaridade obrigatória: 18 valores;
- b. Escolaridade superior à obrigatória: 20 valores.

II. Formação Profissional (FP) – Será considerada a formação profissional, comprovada, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, sendo atribuído dez pontos a todos os candidatos, independentemente da formação profissional detida e um ponto adicional a cada ação de formação com o mínimo de cinco horas dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho, até ao máximo de vinte valores.

III. Experiência profissional (EP) – Será considerada a experiência profissional, comprovada, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, com a seguinte valoração:

- a. Sem experiência profissional: 8 valores;
- b. < 1 ano de experiência: 10 valores;
- c. ≥1 ano a <3 anos de experiência: 12 valores;
- d. ≥3 ano a <6 anos de experiência: 14 valores;
- e. ≥6 ano a <9 anos de experiência: 16 valores;
- f. ≥9 ano a <12 anos de experiência: 18 valores;
- g. ≥12 anos de experiência: 20 valores.

9.4.1 Fórmula de cálculo de AC: $AC=(35\% \times HA+20\% \times FP+45\% \times EP)/3$

9.5 **A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

9.6 **Entrevista profissional de Seleção (EPS),** para todos os candidatos, que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e o relacionamento interpessoal, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9.6.1 Serão avaliados os seguintes parâmetros: motivação e orientação para o exercício da função; atitude; responsabilidade e compromisso; relacionamento interpessoal; capacidade de comunicação, sendo cada um deles avaliado de 0 a 4 valores. A classificação obtida neste método de avaliação resultará da soma dos valores obtidos na avaliação de cada parâmetro.

10. A utilização dos métodos de seleção segue o estipulado nos n.ºs 1 e 2 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, 30 de abril, pelo que serão aplicados num único momento à totalidade dos candidatos admitidos ao procedimento concursal, sendo faseada a avaliação dos métodos de

seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior.

11. **Classificação final (CF)** será expressa na escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas:

a) Para os candidatos não enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ou que recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: $CF=40\% \times PC+30\% \times AP+30\% \times EPS$;

b) Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que não recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: $CF=40\% \times AC+30\% \times EAC+30\% \times EPS$.

12. Critérios de Ordenação Preferencial: Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria, e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação:

1.º Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;

2.º Os candidatos com mais elevada classificação no segundo método de seleção obrigatório (Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências).

13. Os Parâmetros de avaliação, a sua ponderação e sistema de valoração constam de ata do júri do procedimento, sendo disponibilizada na página do Município na internet.
14. **Prazo de validade:** Se, em resultado dos presentes procedimentos concursais, as listas de ordenação final contiverem um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, serão constituídas reservas de recrutamento internas que serão utilizadas sempre que, no prazo máximo de 18 meses, contados da data da homologação das listas de ordenação final, se verifique necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, sendo os procedimentos concursais válidos para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art.30.º da Portaria.
15. O presente procedimento rege-se pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril na sua redação atual conferida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e legislação complementar.
16. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da Câmara Municipal de Mora e disponibilizada na sua página eletrónica (www.cm-mora.pt).
17. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis, através de notificação, por uma das formas previstas no artigo 10.º.

18. **Exclusão e notificação de candidatos:** Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo de acordo com os artigos 10.º e 22.º da Portaria.
19. Serão excluídos do procedimento concursal os candidatos que não tenham comparecido ou tenham obtido uma valoração final inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.
20. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Mora e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.
21. Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3/02, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão e sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, para aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do citado diploma.
22. Composição e identificação do Júri:

Presidente: Sónia Justina Marta Condeço, Técnico Superior

1.º Vogal efetivo: Maria Isabel Pereira Garcia, Técnico Superior, que substituirá o Presidente nas suas faltas ou impedimentos;

2.ª Vogal efetivo: Florbela Fragoso Pinto Gafaniz, Assistente Técnico, Recursos Humanos;

1.º Vogal suplente: António Luis Fernandes Carlos, Coordenador Técnico

2.º Vogal suplente: Cláudia Sofia Ferreira Figueiredo David

- 22.1 O 1.º Vogal Efetivo substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos.
23. As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas no sítio da Internet do Município de Mora.
24. Quaisquer esclarecimentos relativos ao procedimento concursal serão prestados, todos os dias úteis, entre as 09H00 e as 12H30 e as 14H00 e as 17H30, pelo Serviço de Recursos Humanos, através do telefone 266 439 070 ou do endereço de correio eletrónico fgafaniz@cm-mora.pt com a identificação expressa da categoria e área de atividade a que se destina o procedimento.
25. De acordo com as soluções interpretativas uniformes da Direção-Geral das autarquias Locais, de 05 de maio de 2014, devidamente homologadas pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, as autarquias locais estão dispensadas 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.

26. O Município de Mora 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 30.º e 31.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua redação atual e o Regulamento Geral de Proteção de Dados). A conservação dos dados pessoais apresentados pelos(as) candidatos(as) no decurso do presente procedimento concursal deve respeitar o revisto no artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito da Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto.

Mora, 03 de agosto de 2022

A Presidente da Câmara Municipal

(Paula Cristina Calado Chuço)