Aviso

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho para constituição de relação jurídica de emprego público por Tempo Indeterminado

Nos termos do disposto no artigo 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o artigo 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na sua redação em vigor, e com os artigos 4.º e 9.º, do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal da Meda, de 10 de janeiro de 2025, foi autorizada a abertura de procedimento concursal comum para a constituição de relação de emprego na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado pelo prazo de 10 (dez) dias úteis a partir da publicação de Aviso no Diário da República, tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na Carreira e Categoria de Técnico Superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município da Meda:

- **Refª. A** – 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior – Engenharia Civil, para o exercício de funções na Unidade Orgânica de Obras Públicas.

1. Legislação geral aplicável: Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação); Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; Lei n.º 45-A/2024 de 31 de dezembro (aprovou a LOE 2025); Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Portaria 233/2022, de 9 de setembro; Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação); Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública - SIADAP (Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação).

2. Na sequência do acordo celebrado entre o Governo e a Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP), em 8 de julho de 2014, as Autarquias Locais não estão sujeitas à obrigação de consulta prévia à Direção-Geral de Qualificação dos Trabalhadores (INA), nos termos do artigo 24.º, da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, e regulamentada pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, pelo que não foi feita a referida consulta.

3. Para os efeitos previstos no n.º 1, do artigo 4.º, da referida Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas na Câmara Municipal da Meda e que não foi efetuada consulta prévia à Entidade Centralizada de Recrutamento (ECR), uma vez que, não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

4. Local de trabalho: Câmara Municipal da Meda, área do Município da Meda.

5. Caracterização do posto de trabalho:

Ref.ª A: 1 posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior – Engenharia Civil.

Funções constantes do Anexo à LGTFP, referido no artigo 88.º, n.º 2, desse diploma legal, ao qual corresponde o Grau 3 de Complexidade Funcional, na Carreira e Categoria de Técnico Superior, designadamente:

Em Geral: *"Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores."*

Em Específico: *competir-lhe-á a elaboração de informação e pareceres de carácter técnico sobre processos e viabilidades de construção; Conceção e realização de projetos de obras, preparando, organizando e superintendendo a sua construção manutenção e reparação; Conceção de projetos de estrutura e fundações, escavação e contenção periférica, redes interiores de água e esgotos, rede de incêndio e rede de gás; Conceção e análise de projetos de arruamentos, drenagem de águas pluviais e de águas domésticas e abastecimento de águas relativos a operações de loteamentos urbanos; Estudo, se necessário, do terreno e do local mais adequado para a construção da obra; Execução dos cálculos, assegurando a resistência e a estabilidade da obra considerada, e tendo em atenção fatores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos, a sismos e mudanças de temperatura; Preparação do programa e coordenação das operações à medida que os trabalhos prosseguem; Preparação, organização e superintendência dos trabalhos de manutenção e reparação de construções existentes; Fiscalização e direção técnica de obras; Realização de vistorias técnicas; Colaboração e participação em equipas multidisciplinares para elaboração de projetos para obras de complexa ou elevada importância técnica ou económica; Conceção e realização de planos de obras, estabelecendo estimativas de custo e orçamentos, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outros equipamentos necessários; Preparação dos elementos necessários para lançamento de empreitadas, nomeadamente elaboração do programa de concurso e caderno de encargos.*

A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

6. Posicionamento Remuneratório:

De acordo com o artigo 38.º, da LTFP, 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, contudo considera-se vir a oferecer aos trabalhadores a recrutar a seguinte retribuição: a 1.ª posição remuneratória, nível 16 da Tabela Remuneratória Única, correspondente à remuneração base de 1.442,57 € (mil quatrocentos e quarenta e dois euros, cinquenta e sete cêntimos), conforme previsto na tabela remuneratória única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, na sua atual redação.

7. Âmbito do Recrutamento: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas satisfaçam os seguintes requisitos:

7.1. Requisitos de Admissão: Os previstos no artigo 17.º da LTFP:

a) Nacionalidade Portuguesa;

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 psicológico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8. Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional:

Ref.ª A:

Técnico Superior – Engenharia Civil.

Licenciatura em: Engenharia Civil.

CNAEF: 582.

Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Apenas poderá ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional exigido.

9 - Âmbito de Recrutamento:

9.1 – Considerando os princípios da racionalização, eficiência e economia de custos que devem presidir à atividade municipal, o recrutamento é efetuado de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, conjugado com a alínea h) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria e conforme deliberação do Órgão Executivo de 10 de janeiro de 2025.

9.2 – De acordo, com o previsto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos 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 Município de Mêda idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

10. Prazo e forma de apresentação da candidatura:

10.1. As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 (dez) dias úteis a partir da publicação de Aviso no Diário da República, em suporte eletrónico designadamente através do preenchimento de formulário

tipo, de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, conforme artigo 13.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, e disponível na página da Internet do Município da Meda. A Candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: fotocópias legíveis de documento comprovativo das habilitações exigidas, currículo vitae, devidamente datado e assinado, bem como ações de formação frequentadas, declaração emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, as menções de desempenho obtidas nos últimos três anos e descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa. Os trabalhadores do Município da Meda não precisam de apresentar a declaração emitida pelo serviço.

No caso de candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento da admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de deficiência e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60%.

10.2. Endereço postal onde deve ser apresentada a candidatura:

As candidaturas deverão ser enviadas obrigatoriamente por correio eletrónico para procedimentosconcursais@cm-meda.pt .

10.3. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

11. Métodos de seleção: Os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

Obrigatórios:

Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para Candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2, do artigo 36.º, da LTFP, isto é, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de Candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade para as quais é aberto o presente procedimento.

De acordo com a origem dos Candidatos, é estabelecida a seguinte fórmula de classificação final:

> CF = (AC X 45%) + (EAC X 55%), para Candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2, do artigo 36.º, da LTFP, isto é, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado as atribuições, competência ou atividade para as quais é aberto o Procedimento Concursal;

Ou,

> CF = (PC X 30%) + (APx30%) + (EAC X 40%), para os restantes Candidatos, nomeadamente Candidatos sem vínculo e aos referidos no ponto anterior que, nos termos do n.º 3, do artigo

36.º, da LTFP, tenham afastado, por declaração escrita, os Métodos de Seleção de Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

AC = Avaliação Curricular.

Os Métodos de Seleção são aplicados aos Candidatos pela ordem que se encontram identificados para cada um dos Grupos, conforme a origem dos Candidatos.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 (nove virgula cinco) valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos/as da valoração final, nos termos do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Serão excluídos os/as candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data, hora para o qual foram notificados.

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o respetivo procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 (zero) a 20 (vinte) valores em resultado da média aritmética da ponderação das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

11.1 Prova de Conhecimentos (PC)

Prova de Conhecimentos: Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Durante a realização da Prova de Conhecimentos, é permitida apenas a consulta da legislação, sem anotações, devendo os/as candidatos/as interessados/as em fazer uso desta faculdade trazer cópia da mesma.

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data de realização da prova de conhecimentos.

A Prova de Conhecimentos, de natureza escrita, de consulta, será valorada entre 0 (zero) e 20 (vinte) valores, tendo a duração de 90 (noventa) minutos, com 15 (quinze) minutos de tolerância.

A Prova de Conhecimentos será constituída por 40 (quarenta) questões de escolha múltipla, sendo valorada cada resposta com 0,5 (meio) valor.

A Prova de Conhecimentos versará, designadamente, sobre as seguintes matérias de Âmbito Geral:

- Constituição da República Portuguesa, na sua versão atual;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua versão atual;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua versão atual;

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua versão atual;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atual;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua versão atual;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua versão atual;
- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua versão atual.

Os Temas de Prova da Parte Específica versarão sobre as seguintes matérias:

Código dos Contratos Públicos/CCP: Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto de 2017, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 23/1995 de 23 de agosto – Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais, na sua atual redação; Decreto-lei 349-C/83 – Regulamento de Estruturas de Betão Armado e Pré-esforçado; Decreto-Lei n.º 163/2006 -Acessibilidade a satisfazer no projeto e na construção de espaços públicos, equipamentos coletivos e edifícios públicos e habitacionais; Decreto-Lei n.º 80/2006 de 4 de abril - O Regulamento das Características de Comportamento Térmico dos Edifícios (RCCTE); Decreto-Lei n.º 118/2013 - Sistema Certificação Energética dos Edifícios (SCE); Decreto -Lei n.º 129/2002, de 11 de maio - Regulamento dos Requisitos Acústicos dos Edifício (RRAE) com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 96/2008 de 9 de junho; Decreto-Lei n.º 46/2008, de 12 de março e Decreto-Lei. n. º178/2006, de 05 de setembro, alterados pelo D.L. n.º 73/2011, de 17 junho - Regime Geral da Gestão de Resíduos Sólido; Decreto-Lei n.º 273/2003 de 29 de outubro - Condições de segurança no trabalho desenvolvido em estaleiros; Decreto-Lei n.º 220/2008 de 12 de novembro com alteração pelo Decreto-Lei n.º 224/2015 - Regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios (SCIE)

Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Mêda.

11.2. Avaliação Psicológica

Avaliação Psicológica: 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, e será avaliado com a menção Apto ou Não Apto, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham a menção de Não Apto e será aplicada aos candidatos que obtenham no mínimo uma valoração no método de seleção Prova de Conhecimentos 9,50 (nove vírgula cinco) valores.

Na Avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

11.3. Avaliação Curricular

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, com expressão na seguinte fórmula:

AC = (HA X 20%) + (FP X 35%) + (EP X 30%) + (AD X 15%).

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação Desempenho.

As Habilitações Académicas (HA) serão valoradas da seguinte forma:

- Candidatos detentores do Nível Habilitacional Mínimo Exigido – 16 (dezasseis) valores;
- Candidatos detentores de Mestrado – 18 (dezoito) valores;
- Candidatos com Doutoramento – 20 (vinte) valores.

A Formação Profissional (FP) será valorada de acordo com o seguinte, até ao limite de 20 (vinte) valores:

- Sem formação: 8 (oito) valores;
- Até 50 horas: 10 (dez) valores;
- De 51 a 100 horas: 12 (doze) valores;
- De 101 a 150 horas: 14 (catorze) valores;
- De 151 a 200 horas: 16 (dezasseis) valores;
- Mais de 201 horas: 20 (vinte) valores.

A Experiência Profissional (EP), será valorada de acordo com o seguinte, até ao limite de 20 (vinte) valores:

- Menos de um ano: 8 (oito) valores;
- Entre um e dois anos: 10 (dez) valores;
- Entre três e quatro anos: 12 (doze) valores;
- Entre cinco e seis anos: 14 (catorze) valores;
- Entre sete e oito anos: 16 (dezasseis) valores;
- Entre nove e dez anos: 18 (dezoito) valores;
- Mais de 10 anos: 20 (vinte) valores.

Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer, a qual deverá ser devidamente comprovada.

A Avaliação de Desempenho (AD), será valorado de acordo com o seguinte: A média aritmética simples das 3 (três) últimas avaliações cujo resultado será multiplicado por 4, e de acordo com a seguinte fórmula:

$AD = ((N1 + N2 + N3)/3) \times 4$.

Em que:

AD = Avaliação Desempenho;

N1 = último período avaliativo;

N2 = Penúltimo ano avaliativo;

N3 = Antepenúltimo ano avaliativo.

Se por qualquer motivo o candidato não apresentar avaliação de desempenho referente a qualquer um dos anos em análise, esse ano será valorado com 10 (dez) valores.

A Avaliação de Desempenho deverá ser devidamente comprovada, relevando nas situações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.

11.4. Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências será realizada pelo júri ou entidade que venha a ser selecionada pelo Município da Meda, terá a duração mínima de 15 minutos e não excederá 30 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil e os comportamentos considerados essenciais para o exercício das funções, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, será valorada entre 0 (zero) e 20 (vinte) valores, através da média aritmética simples, valorada até às centésimas, sendo avaliadas as seguintes competências:

- Orientação para o serviço público;
- Orientação para resultados;
- Análise crítica e resolução de problemas;
- Inteligência emocional.

A sua valoração consta da ata n.º 1 – definição de critérios.

12. Critérios de desempate

Em caso de igualdade de Classificação entre Candidatos, os Critérios de Ordenação Preferencial são os previstos no artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Na ordenação dos Candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, serão utilizados os seguintes Critérios de Preferência:

i) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;

ii) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;

Subsistindo o empate,

iii) Residência no concelho.

13. Após homologação, a lista de ordenação final é afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

14. Os/as candidatos/as portadores de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60 %) e abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devem apresentar Declaração de Incapacidade Multiuso.

Quotas de emprego: de acordo com o artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro,

> *"1 - Em todos os concursos externos de ingresso na função pública em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência.*

2 - Nos concursos em que 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.

3 - Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal."

15. Composição do Júri:

Ref.ª A – ENGENHARIA CIVIL:

Presidente: David José Anselmo Fidalgo, Técnico Superior;

Vogais Efetivos:

1.º Vogal: Armindo Octávio soares Bernardo, Técnico Superior;

2.º Vogal: Aldina Neves, Consultora na área de Recursos Humanos;

Vogais Suplentes:

1.º Vogal: José Paulo Amado Vaz Simão, Técnico Superior;

2.º Vogal: Pedro Jorge Coelho Ferreira, Técnico Superior.

O Presidente do Júri é substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º Vogal Efetivo.

O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam.

16. 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.

17. O Município de Mêda informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal.

O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais. 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, na sua redação atual.

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

Meda, 08 de abril de 2025.

O Vice-Presidente da Câmara,

(Eng.º António César Valente Figueiredo)