



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA CÂMARA MUNICIPAL

AVISO

Procedimento concursal comum para a contratação, por tempo indeterminado, de um Assistente Técnico, na área de Desenhador

1 - Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e conforme o preceituado nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por meu despacho datado de 16 de janeiro de 2024, após aprovação da proposta de recrutamento em reunião da Câmara Municipal, realizada em 21 de dezembro de 2023, se encontra aberto, pelo prazo de 15 (quinze) dias úteis, a contar da publicação do Aviso Extrato no Diário da República, procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhador, a contratar no regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico, na área de Desenhador, para a área de Projeto, integrada no Setor de Projeto, da Divisão de Planeamento e Projeto, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Grândola para o ano de 2024.

2 - Local de trabalho: Edifício dos Paços do Concelho de Grândola.

3 - Caracterização do posto de trabalho: desempenho das funções constantes no anexo à LTFP, referido no n.º 2 do artigo 88.º daquele diploma legal, ao qual corresponde o grau 2 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Técnico, bem como das funções seguintes: Executar e interpretar desenhos a partir de esboços e especificações preparadas pelos Técnicos Superiores, na área da arquitetura e respetivas especialidades e paisagismo; Elaborar e verificar desenhos a partir de especificações dos Técnicos Superiores, na área do desenho urbano e infraestruturas; Elaborar e confirmar levantamentos físicos de edifícios com vista a transformá-los em desenhos técnicos através de meios de computadorizados; Transformar estudos e esboços em desenho técnico, através de meios computadorizados, de acordo com as normas técnicas adequadas ao projeto em causa; Executar o número de peças desenhadas no projeto nas suas fases – estudo prévio, projeto base e projeto de execução – necessárias ao mesmo e conforme as especificações técnicas transmitidas pelos técnicos superiores; Reproduzir e organizar os desenhos em cópias para arquivo e preparação de lançamento da empreitada da obra; Preparar alterações a desenhos de projeto ou elaborar desenhos novos cuja obra esteja a decorrer e sejam necessárias adequações; Acompanhar, quando oportuno, qualquer obra a decorrer de um projeto elaborado pelos serviços, com vista a proceder a adequações aos desenhos sempre que necessário; Digitalizar outros desenhos de projetos já executados ou em execução.

Nos termos do artigo 81.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a caracterização do posto de trabalho não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas para as quais detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional.

4 - O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado será efetuado segundo as regras constantes do artigo 38.º da LTFP, imediatamente após o termo do procedimento concursal.

4.1 – A posição remuneratória de referência será a correspondente à 1.ª posição remuneratória da categoria de Assistente Técnico e ao nível 7 da Tabela Remuneratória Única, ao qual corresponde o valor de 922,47€.

5 - Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro; Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

6 - Procedimento prévio ao recrutamento de trabalhadores: de acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, «As autarquias

locais não têm 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, ficando dispensada desta formalidade de consulta até que venha a constituir a EGRA junto de entidade intermunicipal.»

7 - 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 a alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP.

8 - Conforme a deliberação da Câmara Municipal de 21 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 no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP.

9 - De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 Município de Grândola idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

10 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, poderão ser opositores ao presente procedimento concursal pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, os quais em caso de igualdade de classificação têm preferência, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

10.1 - Para efeitos de admissão ao procedimento concursal os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

11 - 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".

12 - Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar. Sempre que o procedimento concursal vise a ocupação futura de postos de trabalho ou a lista de ordenação final contenha um número de candidatos aprovados superior aos dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna, válida pelo período de 18 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final, nos termos do previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

13 - Requisitos gerais necessários para o exercício de funções públicas, enunciados no artigo 17.º da LTFP, que consistem em:

- 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.

13.1 - Nível habilitacional exigido: 12.º Ano de Escolaridade, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA CÂMARA MUNICIPAL

13.2 - Formação exigida: Curso de formação na área do desenho técnico assistido por computador.

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

13.4 - Na falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas a), b), c), d) e e) do n.º 13 do presente aviso, os candidatos devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura.

14 - Forma e prazo para apresentação das candidaturas.

14.1 - Forma: As candidaturas deverão ser formalizadas por submissão do formulário disponibilizado na plataforma eletrónica de recrutamento do Município de Grândola - <https://recrutamento.cm-grandola.pt>.

Não serão aceites candidaturas enviadas em suporte de papel, nem por outra via que não seja a plataforma supra indicada.

As notificações a efetuar aos candidatos no âmbito do procedimento concursal, serão enviadas para o endereço de correio eletrónico indicado no formulário de candidatura.

14.2 - Prazo: 15 dias úteis a contar da data da publicação do aviso extrato no Diário da República, nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

14.3 - São anexos ao formulário de candidatura, sob pena de exclusão, os seguintes documentos:

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;
- b) *Curriculum Vitae*, datado e assinado, anexando os documentos comprovativos da experiência profissional e formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho;
- c) Fotocópia do documento comprovativo da formação exigida, referida no n.º 13.2 do presente aviso;
- d) Sendo o candidato detentor de relação jurídica de emprego público: declaração emitida pelo órgão ou serviço onde o candidato exerce funções públicas, reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, da qual conste a informação seguinte:
 - i. Indicação inequívoca da natureza da relação jurídica de emprego público detida;
 - ii. Carreira e categoria de que o candidato é titular;
 - iii. Posição remuneratória em que o candidato se encontra;
 - iv. Atividade e funções que o candidato se encontra a desempenhar e o grau de complexidade das mesmas;
 - v. Avaliação de desempenho quantitativa obtida nos últimos três ciclos avaliativos ou justificação sobre a falta de avaliação quando for o caso.

14.4 - A não apresentação da declaração referida na alínea d) 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 os efeitos legalmente previstos.

15 - Os métodos de seleção a utilizar são: prova de conhecimentos (com carácter eliminatório), avaliação psicológica (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório).

15.1 - Os métodos de seleção a utilizar no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação ou valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, são: avaliação curricular (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), exceto, quando afastados, por escrito, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sendo-lhes aplicado, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

15.2 - A prova de conhecimentos, de realização individual e composta por duas fases, visará avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A primeira fase da prova, de natureza teórica escrita, com a duração de 90 minutos, será constituída por questões de escolha múltipla fundamentada, realizada em suporte de papel e valorada numa escala de 0 a 20 valores. A segunda fase da prova, de natureza prática, com a duração de 120 minutos, será constituída por uma tarefa e valorada numa escala de 0 a 20 valores.

Cada fase da prova de conhecimentos é eliminatória. A segunda fase apenas será aplicada aos candidatos que tenham obtido uma valoração igual ou superior a 9,5 valores na primeira fase da prova de conhecimentos.

Primeira fase da prova de conhecimentos

Programa da prova e legislação/documentação a consultar:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) – Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – toda a Parte I e toda a Parte II (artigos 1.º a 313.º), na sua redação atual. Versão consolidada disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>

- Código do Procedimento Administrativo (CPA) – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual. Versão consolidada disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2015-105602322>

- Regime Jurídico das Autarquias Locais (RJAL) – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual. Versão consolidada disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2013-56366098>

- Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Grândola – Despacho n.º 6642/2022, publicado no Diário da República, 2.ª Série, N.º 101, de 25 de maio, com a alteração introduzida pelo Despacho n.º 14836/2022, de 29 de dezembro. Versões disponíveis em: <https://dre.pt/dre/detalhe/despacho/6642-2022-183961948>
<https://dre.pt/dre/detalhe/despacho/14836-2022-205449941>

- Portaria 701-H/2008, de 29 de julho – Aprova o conteúdo obrigatório do programa e do projeto de execução, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração e faseamento de projetos de obras públicas, designados «Instruções para a elaboração de projetos de obras», e a classificação de obras por categorias. Versão consolidada disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/portaria/701-h-2008-575341>

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

Segunda fase da prova de conhecimentos

A Segunda fase da prova de conhecimentos consistirá na execução da seguinte tarefa:

- Elaboração de desenho em formato dwg, em programa de desenho assistido por computador (CAD), respetivo layout e impressão para PDF, mediante fornecimento de informação detalhada para a realização da tarefa.

Na segunda fase da prova de conhecimentos serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação:



4

MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA CÂMARA MUNICIPAL

- Perceção e compreensão da tarefa;
- Qualidade de realização;
- Celeridade na execução;
- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

A classificação da prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo obtida através da seguinte fórmula:

$$PC = (1.ª \text{ Fase} \times 30\% + 2.ª \text{ Fase} \times 70\%)$$

em que:

PC - Prova de Conhecimentos.

15.3 - A avaliação psicológica será realizada por entidade especializada externa ou pela entidade pública responsável pelo recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas, conforme o disposto no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Este método de seleção visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica é qualitativa e será valorada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, não tendo valoração na nota quantitativa final.

15.4 - A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

15.5 - A avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes:

- a) A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação do desempenho 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.

16 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

16.1 - A valoração final dos métodos de seleção mencionados no n.º 15 do presente aviso, será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (PC \times 70\% + AP = \textit{Apto} + EAC \times 30\%)$$

em que:

VF - Valoração Final;

PC - Prova de Conhecimentos;

AP - Avaliação Psicológica;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

16.2 - A valoração final dos métodos de seleção aplicados aos candidatos que se encontrem na situação referida no ponto 15.1 do presente aviso, será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (AC \times 70\% + EAC \times 30\%)$$

em que:

VF - Valoração Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

16.3 - Consideram-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que faltem a qualquer dos métodos ou fases de seleção, ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, ou um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

17 - Na sequência da aplicação dos métodos de seleção e da ordenação final dos candidatos, subsistindo o empate após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados os critérios de desempate abaixo enunciados, de acordo com a seguinte ordem:

1.º - Candidato com maior experiência profissional na área funcional;

2.º - Candidato de menor idade.

18 - Composição do Júri:

Efetivos:

Presidente – Nídia Isabel Figueira Maria – Dirigente do Setor de Projeto.

1.º Vogal – Vanda Isabel Ferreira Figueiredo – Técnica Superior na área de Engenharia Civil, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal – José Luís Carneiro Cirilo – Técnico Superior na área de Psicologia.

Suplentes:

1.º Vogal – Patrícia Isabel Espada André Rodrigues – Técnica Superior na área de Arquitetura Paisagista;

2.º Vogal – Helena Isabel Amaro Pereira – Técnica Superior na área de Psicologia.

19 - 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 na página eletrónica da Câmara Municipal de Grândola em <https://recrutamento.cm-grandola.pt>.

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

20.1 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve na sua candidatura, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

21 - Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência dos interessados, nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

22 - Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA CÂMARA MUNICIPAL

23 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da Câmara Municipal de Grândola e disponibilizada na sua página eletrónica em <https://recrutamento.cm-grandola.pt>. Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método seguinte, através de notificação, nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

24 - À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, bem como às exclusões do procedimento ocorridas na sequência da aplicação de cada um dos métodos de seleção, é aplicável a audiência prévia dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública, disponibilizada na sua página eletrónica em <https://recrutamento.cm-grandola.pt>, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª Série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

25 - Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na 2.ª série do Diário da República, por extrato, e na página eletrónica da Câmara Municipal de Grândola em <https://recrutamento.cm-grandola.pt>.

26 - Os dados pessoais comunicados pelos candidatos no quadro do presente procedimento concursal serão tratados em conformidade com o disposto no Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril, relativo ao Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), nomeadamente no que se refere à sua confidencialidade e segurança. Para esclarecimentos adicionais os interessados poderão consultar a Informação sobre Proteção de Dados Pessoais, disponível na página eletrónica da Câmara Municipal de Grândola em <https://recrutamento.cm-grandola.pt>.

Paços do Município de Grândola, 21 de fevereiro de 2024.

O Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos

- Fernando Sardinha -