

**MUNICÍPIO DA PRAIA DA VITÓRIA****Aviso n.º 8883/2020**

*Sumário:* Procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado de um indivíduo na categoria de técnico superior — licenciatura em Arquitetura.

**Procedimento Concursal Comum para Contratação por Tempo Indeterminado de 1 Indivíduo na Categoria de Técnico Superior — Licenciatura em Arquitetura**

Para efeitos do disposto do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o artigo 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que na sequência do despacho do signatário de 27 de fevereiro de 2020, encontra-se aberto procedimento concursal comum, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, em que é aberto procedimento concursal comum para detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, sendo que em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores detentores de vínculo de emprego público a termo resolutivo ou sem vínculo de emprego público, tendo em vista preenchimento de 1 (um) posto de trabalho no Mapa de Pessoal deste Município na categoria de técnico superior.

1 — Caracterização do posto de trabalho e perfil de competências:

As inerentes ao conteúdo funcional, nomeadamente, 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 — grau de complexidade 1 (constante do anexo referido no n.º 2, do artigo 88.º, da LGTFP, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação).

2 — Habilitações académicas: Licenciatura em Arquitetura.

2.1 — Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

3 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os que venham a ocorrer, nos termos do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2009, de 30 de abril.

4 — Legislação aplicável:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, com produção de efeitos a 1 de agosto de 2014;

Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, com início de vigência a 1 de janeiro de 2015;

Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, com início de vigência a 6 de setembro de 2015;

Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, com início de vigência a 1 de julho de 2016;

Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro — com entrada em vigor em 1 de janeiro de 2017;

Lei n.º 25/2017, de 30 de maio — com entrada em vigor em 1 de junho de 2017;

Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto — com entrada em vigor em 19 de agosto de 2017;

Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto — com entrada em vigor em 1 de outubro de 2017;

Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto — com entrada em vigor em 10 de fevereiro de 2019;

Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro — com entrada em vigor em 1 de janeiro de 2019;

Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro — com início de vigência em 1 de fevereiro de 2019;



Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro — com início de vigência em 1 de outubro de 2019;  
Lei n.º 82/2019, de 2 de setembro — entrada em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.

Código do Trabalho

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março;

Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro;

Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, com início de vigência a 1 de novembro de 2011, exceto a alínea *m*) do n.º 3 do artigo 106.º, o n.º 5 do artigo 127.º, o n.º 4 do artigo 177.º e a alínea *c*) do n.º 2 do artigo 192.º, que entram em vigor na data do início da vigência da legislação que regule o fundo de compensação do trabalho;

Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, com início de vigência a 1 de agosto de 2012, exceto as alterações efetuadas ao n.º 1 do artigo 234.º e a alínea *b*) do n.º 2 do artigo 242.º do Código do Trabalho que, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013;

Declaração de Retificação n.º 38/2012, de 23 de julho;

Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, com início de vigência a 3 de setembro de 2012;

Lei n.º 11/2013, de 28 de janeiro, com efeitos durante o ano de 2013;

Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, com início de vigência a 1 de outubro de 2013;

Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, com início de vigência a 1 de junho de 2014;

Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, com início de vigência a 1 de setembro de 2014;

Lei n.º 28/2015 de 14 de abril, com início de vigência a 1 de maio de 2015;

Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, com início de vigência a 6 de setembro de 2015, exceto a alteração ao artigo 43.º, que entra em vigor com o Orçamento do Estado;

Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, com início de vigência a 2 de abril de 2016;

Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, com início de vigência a 23 de setembro de 2016;

Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, com início de vigência a 1 de janeiro de 2017;

Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, com início de vigência a 1 de outubro de 2017, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017 de 2 de outubro;

Lei n.º 14/2018, de 19 de março, com início de vigência a 20 de março de 2018;

Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro — retificada pela Declaração de Retificação n.º 48/2019, de 3 de outubro;

Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro — com início de vigência a 1 de outubro de 2019.

Regime Jurídico das Autarquias Locais, das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico (RJALEIAA)

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;

Declaração de Retificação n.º 46-C/2013, de 1 de novembro;

Declaração de Retificação n.º 50-A/2013, de 11 de novembro;

Lei n.º 25/2015, de 30 de março, com produção de efeitos desde a data de entrada em vigor da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, ou seja a 30 de setembro de 2013;

Lei n.º 69/2015, de 16 de julho — início de vigência a 17 de julho de 2015;

Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março — início de vigência a 31 de março de 2016;

Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro — com entrada em vigor em 1 de janeiro de 2017;

Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto — com entrada em vigor em 17 de agosto de 2018;

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)

Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro;

Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro;

Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro;

Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, com início de vigência em 1 de janeiro de 2013;

Base da Política de Ordenamento do Território e Urbanismo

Lei n.º 31/2014, de 30 de maio;

Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial

Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio;

Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial na Região Autónoma dos Açores

Decreto Legislativo Regional n.º 35/2012/A, de 16 de agosto;



Plano Diretor Municipal  
Decreto Regulamentar Regional n.º 11/2006/A, de 22 de fevereiro;  
Reserva Agrícola Regional  
Decreto Legislativo Regional n.º 33/2012/A, de 16 de julho;  
Parque Natural da Ilha Terceira  
Decreto Legislativo Regional n.º 11/2011/A, de 20 de abril;  
Regulamento Geral das Edificações Urbanas  
Decreto-Lei n.º 38382, de 7 de agosto de 1951;  
Regulamento Municipal de Ocupação do Espaço Público  
Aviso n.º 2700/2017, de 15 de março;  
Regulamento de Urbanização e Edificação do Município da Praia da Vitória  
Aviso n.º 8861/2009, de 29 de abril;  
Código de Posturas do Município da Praia da Vitória  
Aviso n.º 5478/2017, de 10 de maio de 2017;  
Regime Jurídico da Urbanização e Edificação  
Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro;  
Decreto-Lei n.º 163/2014, de 9 de setembro;  
Decreto-Lei n.º 214-G/2015, de 2 de outubro;  
Lei n.º 79/2017, de 18 de agosto;  
Decreto-Lei n.º 121/2018, de 28 de dezembro;  
Decreto-Lei n.º 66/2019, de 21 de maio;  
Lei n.º 118/2019, de 17 de setembro;  
Regime de Acessibilidade aos Edifícios e Estabelecimentos que recebem Público, Via Pública e Edifícios Habitacionais  
Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto;  
Decreto-Lei n.º 136/2014, de 9 de setembro;  
Decreto-Lei n.º 125/2017, de 4 de outubro;  
Decreto-Lei n.º 95/2019, de 18 de julho.

5 — Local de trabalho: As funções serão exercidas na Divisão de Investimentos e Ordenamento do Território.

6 — Em virtude de não existir reserva de recrutamento constituída nesta Câmara Municipal nos termos previstos no artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, portaria esta que revogou a obrigação das Autarquias Locais da consulta à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, sobre a constituição de reservas de recrutamento, é inexistente, em reserva de recrutamento, qualquer candidato com o perfil adequado que permita a ocupação dos postos de trabalho pretendidos.

7 — Requisitos de Admissão — São requisitos cumulativos de admissão: Os requisitos gerais de admissão serão os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8 — 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, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 — Forma e prazo para apresentação das candidaturas: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 18.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

9.1 — Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser apresentadas através de formulário que se encontra em [http://www.cmpv.pt/ficheiros/pdfs/info\\_regulamentar/3443.pdf](http://www.cmpv.pt/ficheiros/pdfs/info_regulamentar/3443.pdf), podendo as mesmas ser remetidas através do correio, por carta registada com aviso de receção, endereçada à Câmara Municipal da Praia da Vitória, Rua do Cruzeiro — 9760-851 Praia da Vitória, ou para o email — [geral@cmpv.pt](mailto:geral@cmpv.pt), acompanhadas, obrigatoriamente e sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

a) Currículo profissional detalhado, devidamente datado e assinado, 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 preferência legal, as quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo Júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação e da experiência profissional;

b) Declaração passada e autenticada pelo serviço de origem da qual conste a relação jurídica de emprego público na carreira/categoria de que seja titular, posição remuneratória, a avaliação de desempenho relativo ao último período, não superior a três anos e a caracterização do posto de trabalho que ocupa, ou ocupou por último no caso de trabalhadores em situação de requalificação, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal;

c) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias, bem como indicação do número do bilhete de identidade e do número fiscal de contribuinte ou do cartão de cidadão;

d) Aos candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal da Praia da Vitória, não é exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação, da experiência profissional, das habilitações literárias e avaliação do desempenho, desde que expressamente refiram no requerimento de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no processo individual.

9.2 — Serão excluídos do procedimento os candidatos que não reúnam os requisitos obrigatórios atrás estabelecidos.

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

10.1 — Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

10.2 — Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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, serão publicitadas na página eletrónica do Município — [www.cmpv.pt](http://www.cmpv.pt).

11 — Métodos de seleção: Nos termos do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção são os seguintes:

Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), sendo os mesmos aplicados em simultâneo a todos os candidatos detentores de relação jurídica de emprego público e sem relação jurídica de emprego público.

A 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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

12 — A avaliação das competências técnicas incidirá na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

13 — A prova de conhecimentos incidirá sob conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionadas com as exigências da função.



13.1 — A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de consulta, revestindo natureza teórica, será de realização individual e efetuada em suporte de papel, constituída por questões de desenvolvimento e de pergunta direta, sendo classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, com a duração máxima de 2h00.

13.2 — A 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.

A Avaliação Psicológica será valorada da seguinte forma: Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Na última fase do método, para os candidatos que tenham completado, 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.

13.3 — A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional de Seleção será realizada pelo júri.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

14 — No caso dos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências. Os métodos de seleção atrás referidos podem ser afastados por escrito pelos candidatos ao abrigo da referida disposição legal, circunstância em que se aplicarão os métodos previstos para os restantes candidatos.

a) Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho.

15 — Para efeitos do disposto na alínea c) do 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, caso os candidatos não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por motivos que não lhe sejam imputáveis, o júri atribuirá a classificação de 10 valores.

16 — Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

17 — As classificações finais resultarão da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção e obedecerão às seguintes fórmulas, sendo valoradas na escala de 0 a 20 valores, arredondada até às centésimas:

a) Para os candidatos em geral:

$CF = 0,65 \times PC + 0,25 \times AP + 0,10 \times EPS$ , em que:

CF = Classificação final;

PC = Prova de conhecimentos;

AP = Avaliação psicológica;

EPS = Entrevista profissional de seleção.



b) Para os candidatos a que se refere o n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e que não tenham afastado, por escrito, os métodos nele constantes:

$CF = 0,50 \times AC + 0,50 \times EAC$ , em que:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências.

18 — Cada um dos métodos utilizados será eliminatório, pela ordem enunciada, e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

19 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicitada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal da Praia da Vitória e disponibilizada na sua página eletrónica.

20 — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

21 — Exclusão e notificação de candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 22.º os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2009, de 30 de abril, para a realização da audiência de interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 24.º e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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 da Câmara Municipal da Praia da Vitória e disponibilizada na sua página eletrónica.

22 — Determinação do posicionamento remuneratório — De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal com os limites e condicionamentos impostos pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

23 — 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».

24 — Quotas de Emprego: De acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supra mencionado.

25 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2009, de 30 de abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), até ao 2.º dia útil seguinte à presente publicação, no *Diário da República*, na página eletrónica do Município e por extrato, no prazo máximo de dois dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

26 — O júri terá a seguinte composição:

Presidente: Manuel Adriano Maurício Ortiz — Chefe de Divisão de Investimentos e Ordenamento do Território (que será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efetivo);

Vogais efetivos:

1.º Vanda Laurémia Meneses de Oliveira Aguiar — Técnico Superior — (que será substituída nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal suplente — Rita Lemos Borges — Técnico Superior);



2.º Anabela Gomes Vitorino Leal — Técnica Superior — Responsável pelo Serviço de Recursos Humanos e Qualidade (que será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 2.º vogal suplente — Maura Andreia da Silva Aguiar — Técnico Superior).

10 de março de 2020. — O Vereador, *Tiago Lúcio Borges de Meneses Ormonde*.

313275822