MUNICÍPIO DE MIRA
CÂMARA MUNICIPAL

Aviso

Abertura de Procedimento de mobilidade interna na categoria, entre órgãos ou serviços para ocupação de um posto de trabalho, na carreira/categoria de Técnico superior, na área de Administração Pública, com candidato detentor de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado

1.Torna-se público que na sequência de deliberação do órgão executivo tomada em reunião de 08/10/2026 e conforme o art.º 97º-A da Lei Geral de trabalho em Funções públicas (LTFP) na atual redação, se encontra aberto, pelo período 10 dias úteis, a contar do dia seguinte ao da publicação da oferta de emprego na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica do Município, Procedimento de mobilidade interna entre órgãos ou serviços na modalidade de mobilidade na categoria para ocupação de um posto de trabalho, na carreira/categoria de Técnico superior, área atividade de Administração Pública, com candidato detentor de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado.

2.O presente procedimento rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; Código do Procedimento Administrativo, Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, na atual redação.

3. Quanto à caracterização do posto de trabalho:

Descrição funcional Técnico Superior:

Exerce com autonomia e responsabilidade funções de estudo, conceção e adaptação de métodos e processos cientifico-técnicos inerentes à respetiva licenciatura, inseridas em diferentes domínios de atividade.

4. Quanto ao perfil de competências:

- orientação para resultados;
- orientação para o serviço público;
- comunicação;
- gestão do conhecimento;
- organização, planeamento e gestão de projetos;
- inteligência emocional;

5. Remuneração: A correspondente à posição remuneratória detida pelo candidato no serviço de origem

6. Quanto aos Requisitos Gerais de Admissão (cumulativos):

Ser titular de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;

Estar integrado na carreira de Técnico superior;

Possuir Licenciatura na área de Administração Pública (CNAEF 345 - Gestão e Administração) ou outra considerada adequada pelo júri para o exercício das funções

7. Quanto à forma de apresentação da candidatura:

A candidatura deverá obrigatoriamente ser formalizada, através dos serviços online deste Municipio, estando o formulário, de preenchimento obrigatório, disponível em Serviços Municipais > Recursos Humanos > Procedimentos concursais > Formulário de Candidatura online, em https://www.cm-mira.pt/node/434, e carregando os respetivos anexos, sob pena de exclusão, Currículo profissional detalhado, comprovado e assinado; Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias e Declaração emitida pelo serviço público de origem devidamente atualizada da qual conste identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como, da carreira e categoria que é titular, tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme n.º 1, do artigo 79.º, da LTFP), posição remuneratória e nível remuneratório que detém à data, avaliação de desempenho obtida nos últimos três ciclos avaliativos ou o motivo que determinou a sua ausência, bem como a descrição de atividades/funções que atualmente executa.

7.1. Não são admitidas candidaturas em suporte de papel.

8. Para que seja tido em conta para efeitos de avaliação curricular, deverão os candidatos, apresentar documentos comprovativos da experiência profissional e da formação profissional, sendo que, serão apenas consideradas a formação e a experiência relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício destas funções.

9. Quanto aos Métodos de Seleção: De acordo com a Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, e em conformidade com as disposições legais em vigor, designadamente as previstas no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e nos artigos 17.º e 18.º da Portaria, os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento são os seguintes: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), métodos estes aplicáveis a todos os candidatos com vinculo de emprego publico por tempo indeterminado.

10. A 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.

10.1. Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

10.2 A Avaliação Curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

AC = (20% X HA) +(30% X FP) +(40% X EP) + (10% AD),

em que:

AC = Avaliação Curricular| HL = Habilitações Literárias| FP = Formação Profissional| EP = Experiência Profissional| AD = Avaliação de Desempenho.

10.3. Para a avaliação do parâmetro Habilitações Literárias (HL), ou nível de qualificação, serão consideradas as obtidas em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes, com a seguinte valoração:

- Licenciatura na área pretendida – 16 valores;
- Mestrado com relevância para as funções a executar – 18 valores;
- Doutoramento com relevância para as funções a executar – 20 valores.

10.4. Para a valoração do parâmetro da Formação Profissional (FP), serão considerados apenas os cursos de formação, dos últimos 3 anos, na área da atividade específica para que é aberto o presente, e desde que devidamente comprovados. Considerando as ações de formação de aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento, (conforme tipologia constante no artigo 14.º, do Decreto-Lei n.º 86-A/2016 de 29 de dezembro, adaptado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro) será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

- < 35 horas – 10 valores;
- ≥ 35 horas e < 60 horas – 12 valores;
- ≥ 60 horas e < 80 horas – 14 valores;
- ≥ 80 horas e < 100 horas – 16 valores;
- ≥ 100 horas e < 120 horas – 18 valores
- > 120 horas – 20 valores.

10.4.1. Na ausência de indicação do número de horas nos respetivos documentos comprovativos serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação.

10.5. A valoração do parâmetro Experiência Profissional (EP) refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira visada no presente procedimento com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho visado no presente procedimento e ao grau de complexidade da mesma. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme artigo 88.º, da LTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:

Até 2 anos – 10 valores

≥ 2 anos e < 4 anos – 12 valores

≥ 4 anos e < 6 anos – 14 valores

≥ 6 anos e < 8 anos – 16 valores

≥ 8 anos e < 10 anos – 18 valores

≥ 10 anos – 20 valores

10.6. A Avaliação de Desempenho (AD) refere-se ao último período avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Para efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a última nota quantitativa efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular.

10.6.1. A classificação deste parâmetro será obtida através da multiplicação por 4 (quatro) da avaliação quantitativa obtida pelo candidato, desde que esse ano tenha sido avaliado ao abrigo do SIADAP. Caso o último período avaliado não o tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores.

10.6.2. Caso o candidato não tenha sido avaliado em nenhum daqueles anos ser-lhe-á atribuída a classificação mínima de 12 valores neste parâmetro.

10.7. Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

11. 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 incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 214/2024/1 de 20 de setembro, que aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP).

11.1. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso.

11.1.1 – Assim, na EAC serão avaliadas as seguintes competências:

- orientação para resultados;
- orientação para o serviço público;
- comunicação;
- gestão do conhecimento;
- organização, planeamento e gestão de projetos;
- inteligência emocional;

11.2. Por cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação e a classificação obtida em cada uma delas, devidamente fundamentada.

11.3. A EAC será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, uma escala de 0 a 20 valores atribuídas às competências mencionadas no ponto anterior, em função do seu nível de presença no candidato, demonstrado na EAC.

11.4 O resultado final da EAC será obtido de acordo com os seguintes passos:

a) O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato, sendo avaliada da seguinte forma:

- Competência presente a um nível elevado - 20 valores
- Competência presente a bom nível – 16 valores
- Competência presente um nível suficiente – 12 valores
- Competência presente a um nível reduzido – 8 valores
- Competência Ausente – 4 valores

b) Para determinar a avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada para a segunda casa decimal (centésimas).

c) A avaliação quantitativa encontrada na análise anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos: - De 4 a 6 valores = Insuficiente; > 6 e <9,50 valores = Reduzido; ≥9,50 e <14 valores = Suficiente; ≥14 e <18 valores = Bom; ≥18 e ≤20 valores = Elevado.

12. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos não lhe sendo aplicado o método seguinte.

13. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

14. Ordenação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

CF = (AC x 70%) + (EAC x 30%).

14.1. Em situação de igualdade de valoração após a aplicação dos métodos de seleção, aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria.

15. Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 1º e do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

16. As Atas do Júri, as listas dos resultados obtidos em cada método de seleção, bem como a lista unitária de ordenação final, após homologação, serão afixadas na entrada principal do Edifício dos Paços do Concelho deste Município e disponibilizada na sua página eletrónica em https://www.cm-mira.pt/node/434.

17. Composição do júri do procedimento concursal em regime de mobilidade:

Presidente: Ana Margarida dos Santos Mesquita, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística, em regime de substituição;

Vogais efetivos: Ricardo Jorge de Miranda Nunes, Chefe de Divisão de Obras Municipais e Carmen da Conceição Santos, Chefe da Divisão Administrativa, em regime de substituição;

Vogais suplentes: Edite Terrível Inocêncio, Técnica Superior e Joana da Silva Barreto, Técnica superior.

O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1º Vogal efetivo.

18. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

19. A presente oferta de emprego será publicitada na www.bep.gov.pt e na página eletrónica do Município.

20. Na tramitação do presente procedimento serão cumpridas as disposições do RGPD-Regulamento Geral sobre a Proteção de dados, relativamente ao tratamento de dados pessoais.

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

Município de Mira, 19/11/2026.

O Presidente da Câmara,

Artur Jorge Ribeiro Fresco, Prof.