

**MUNICÍPIO DE MAFRA****Aviso n.º 17293/2019**

Sumário: Abertura do procedimento concursal para o posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior — área de turismo.

Procedimento concursal para o preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior — área de Turismo, conforme caracterização no mapa de pessoal e disposição legal

Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que por despacho de 26 de julho do ano em curso, do Presidente da Câmara Municipal, se encontra aberto procedimento concursal com vista à constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, nos termos do n.º 4 do artigo 6.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, destinado a candidatos que preencham os requisitos do n.º 1 do artigo 17.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

1 — Conteúdo funcional: Conforme o n.º 2 do artigo 88.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nomeadamente: Atendimento ao público nos Postos de Turismo; Visitas guiadas e dinamização do Centro de Interpretação da Ericeira Reserva Mundial de Surf; Apoio aos jovens inseridos no projeto Geração On, destacados para o CIRMS; Propostas de edição de materiais de informação turística; Colaboração na elaboração do Plano de Atividades e operacionalização e acompanhamento dos projetos em Plano de atividades; Esclarecimento de dúvidas ao empresário turístico no que respeita a implementação da Taxa Municipal Turística; Elaboração de relatórios mensais de entregas de declarações e pagamentos da Taxa Municipal Turística; Relatório mensal de vendas e do perfil dos visitantes nos Postos de Turismo; Elaboração do Relatório de Atividades para a Assembleia Municipal e do Relatório Anual de Prestação de Contas, relativo à Unidade de Turismo; Faturação de publicações e outros artigos à venda nos Postos de Turismo; Organização e acompanhamento de visitas de imprensa e delegações internacionais; Promoção e dinamização da participação do Município de Mafra em feiras, certames e eventos de carácter turístico; Representação do Município de Mafra em feiras de turismo no mercado interno e internacional; Participação em congressos, conferências, sessões de esclarecimentos, etc; Desenvolvimento de atividades de promoção turística e animação turística; Apoio na realização de eventos turísticos, culturais, desportivos, que contribuem para a animação turística do concelho.

2 — Habilitações literárias exigidas: Licenciatura na área de Turismo, Informação Turística, sem possibilidade de substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

3 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

4 — Não podem ser admitidos ao presente Procedimento Concursal, os 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 aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

5 — Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

6 — Local de trabalho: Área do Município de Mafra.

7 — Requisitos de admissão: Os requisitos gerais de admissão são os definidos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

8 — Para os devidos efeitos declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo. As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valoração profissional (anterior regime da requalificação), de acordo com 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.

9 — Âmbito do recrutamento: Nos termos do disposto na alínea f) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125/2019, de 30 de abril, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por trabalhador com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, nos termos preconizados no n.º 4 do artigo 30.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, proceder-se-á ao recrutamento excecional, de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, ponderada a carência de recursos humanos no setor de atividade a que se destina o recrutamento e a evolução global dos recursos humanos do Município em que o serviço se integra, bem como na impossibilidade de ocupar o posto de trabalho em causa nos termos previstos nos n.º 1 a 10 do artigo 30.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, ou por recurso, com as devidas adaptações, a pessoal colocado em situação de valorização profissional ou a outros instrumentos de mobilidade.

10 — Forma e prazo para a apresentação das candidaturas:

10.1 — Prazo — 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, na sua atual redação.

10.2 — Forma — As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de todos os elementos constantes do formulário-tipo, disponível nos Recursos Humanos e na página eletrónica (www.cm-mafra.pt) e entregue pessoalmente no Balcão de Atendimento desta Autarquia, das 9:00 às 17:00 horas, de segunda a sexta-feira, ou remetido por correio registado com aviso de receção, para Câmara Municipal de Mafra, Praça do Município, 2644-001 Mafra.

10.3 — A apresentação de candidatura em suporte de papel deverá ser acompanhada, de fotocópia legível do Certificado de Habilitações Literárias, *Curriculum Vitae*, Boletim de Vacinas atualizado, Certificado de Registo Criminal, declaração emitida pelo Serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções.

10.4 — Os candidatos a quem, nos termos do ponto 14.º do presente aviso, seja aplicável o método de seleção da Avaliação Curricular (AC) devem proceder à apresentação de *Curriculum Vitae* detalhado, do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional (principais atividades desenvolvidas e em que períodos, fazendo referência ao mês e ano de início e fim da atividade), bem como dos documentos comprovativos da formação, da experiência profissional e da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação.

10.5 — A indicação de outras circunstâncias passíveis de influírem na apreciação do mérito do candidato ou de constituírem motivo de preferência legal só será considerada se for comprovada por fotocópia dos documentos que as comprovem.

10.6 — Os candidatos que exerçam funções ao serviço da Câmara Municipal de Mafra ficam dispensados de apresentar os documentos necessários à instrução da candidatura, desde que os mesmos se encontrem, atualizados, no respetivo processo individual, devendo, para tanto, declará-lo no requerimento.

11 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos são punidas nos termos da lei.

11.1 — 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, são publicitadas no sítio da Internet da entidade — www.cm-mafra.pt.

12 — Métodos de Seleção: Os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos (PC), a Avaliação Psicológica (AP) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

12.1 — Prova de Conhecimentos (PC) — É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Assume a forma escrita, com a duração de duas horas.

Temas e Legislação aplicáveis: Constituição da República Portuguesa, na sua atual redação; Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Acordo coletivo de trabalho 70/2019, publicado no *Diário da República*, n.º 94, de 16 de maio, 2.ª série, Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, Estrutura e Competências — ROSMEC — Aviso n.º 400/2018, de 8 de janeiro, alterado pelo Despacho n.º 12908/2019, de 13 de agosto; Legislação aplicável nos Domínios do turismo: Regulamento do Conselho Municipal de Turismo de Mafra, publicado através do aviso n.º 8840/2014, de 8 de maio; Regulamento do Conselho Municipal de Gestão de Reserva Mundial de Surf da Ericeira, publicado através do Regulamento n.º 7/2017, de 3 de janeiro; Regulamento da Taxa Municipal Turística de Mafra, publicado através do Regulamento n.º 859-A/2018, de 31 de dezembro; Regime jurídico da instalação, exploração e funcionamento dos empreendimentos turísticos, publicado através do Decreto-Lei n.º 39/2008, de 7 de março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 186/2015, de 14 de setembro; Requisitos específicos de instalação, classificação e funcionamento dos parques de campismo e de caravanismo, aprovados pela portaria n.º 1320/2008, de 17 de novembro; Regulamento dos parques de campismo públicos, aprovados pelo decreto regulamentar n.º 33/97, de 17 de setembro, alterado pelo decreto regulamentar n.º 14/2002, de 12 de março; Regime de autorização de exploração dos estabelecimentos de alojamento local, publicado através do Decreto-Lei n.º 128/2014, de 29 de agosto, alterado pela Lei n.º 62/2018, de 22 de agosto; Código de conduta a adotar pelas empresas de animação turística e operadores marítimo-turísticos, publicado através da portaria n.º 651/2009, de 12 de junho; Programa Nacional de Turismo de Natureza, aprovado através da resolução do conselho de ministros n.º 51/2015, de 21 de julho; Regime jurídico da conservação da natureza e da biodiversidade, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 142/2008, de 24 de julho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 42-A/2016, de 12 de agosto; Regulamento das embarcações utilizadas na atividade marítimo-turística, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 149/2014, de 10 de outubro.

12.2 — 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. É valorada 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.

12.3 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — 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.

13 — A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: $OF = (PC \times 0.40) + (AP \times 0.30) + (EPS \times 0.30)$.

14 — Aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no seu recrutamento são, exceto quando afastados por escrito, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), sem prejuízo da aplicação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

14.1 — Avaliação Curricular (AC) — É expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será apurada através da fórmula: $AC = (HA+FP+EP+AD)/4$.

14.2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — 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.

14.3 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — 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.

14.4 — A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de sele-



ção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:
 $OF = (AC \times 0.35) + (EAC \times 0.35) + (EPS \times 0.30)$.

15 — Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem constante na publicação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou a fase(s) seguinte(s).

16 — Excecionalmente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção, a entidade empregadora pública pode limitar-se a utilizar como único método de seleção obrigatório a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC).

17 — Por motivo de celeridade, caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, o dirigente máximo do órgão ou serviço, pode determinar a aplicação do segundo método e seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal, da sua situação jurídica ou funcional, até à satisfação das necessidades;

18 — Em caso de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação, atual.

19 — Composição do júri:

Presidente: Diretora de Departamento de Desenvolvimento Socioeconómico, Ana Isabel de Sousa Martins;

Vogais efetivos: Chefe de Divisão de Turismo, Cultura e Desporto, Gonçalo Nuno Serra Rodrigues Eusébio Ferreira, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e a Chefe da Divisão de Recursos Humanos, Milene Alexandra Mourato Leitão Vieira;

Vogais suplentes: Dirigente de 3.º Grau da Unidade de Turismo, Ana Isabel dos Santos Ferreira Zeferino Vaz e o Técnico Superior, Pedro André Costa Teixeira.

20 — A exclusão e notificação dos candidatos serão efetuadas por uma das formas prevista no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Os resultados obtidos em cada método de seleção e a lista unitária de ordenação final serão afixados em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Mafra e disponibilizados na respetiva página eletrónica.

21 — Posicionamento remuneratório — Tendo em conta o preceituado no artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o posicionamento dos trabalhadores recrutados terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a 2.ª posição, nível 15, da categoria de Técnico Superior, no valor de 1.201,48€ (mil, duzentos e um euros e quarenta e oito cêntimos).

22 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com grau de deficiência superior a 60 % devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

22.1 — No procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a 3, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

23 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, por extrato na página eletrónica da Câmara Municipal de Mafra a partir da presente publicação e no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data num jornal de expansão nacional.

3 de outubro de 2019. — O Presidente da Câmara Municipal de Mafra, *Hélder António Guerra de Sousa Silva*.

312641592