

**Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um (1)
posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por
tempo indeterminado, da carreira/categoria de técnico superior
(Apoio Técnico - Aeródromo - Chefe do Serviço AFIS)**

1. - Nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, conjugado com os artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por despacho do Senhor Presidente da Câmara, datado de 13 de março de dois mil e vinte e cinco, e por deliberação de Câmara Municipal, datada de 7 de fevereiro de dois mil e vinte e cinco, se encontra aberto procedimento concursal comum de recrutamento, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação integral do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP) (www.bep.gov.pt), para o preenchimento de um posto de trabalho previsto no mapa de pessoal para o corrente ano de 2025, na categoria/carreira de Técnico Superior, com vista ao estabelecimento de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a afetar ao Gabinete de Proteção Civil – Apoio Técnico – Aeródromo.

2. – Entidade que realiza o procedimento concursal: Câmara Municipal de Castelo Branco.

3. - Legislação Aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela 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 09 de setembro; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e Código do Procedimento Administrativo.

4. Caracterização dos postos de trabalho:

4.1. – Conteúdo funcional: funções constantes no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional na carreira de Técnico Superior e ainda: assessorar tecnicamente e operacionalmente a Direção do Aeródromo, bem como os seus Gestores de Segurança Operacional, de Segurança Aeroportuária e de Qualidade e Conformidade. Apoiar a realização de auditorias internas e externas, bem como prestar-lhe todo o secretariado. Chefiar o Serviço de Informação de Voo de Aeródromo (AFIS), nomeadamente efetuar escalas de serviço, executar a realização de tarefas de operações de estação VHF de aeródromo, prestar aos pilotos de aeronaves informação de aeródromo, nomeadamente pista



em uso, condições de vento, meteorologia local, tráfego conhecido, tipo e posicionamento, facilidades de reabastecimento de combustível, informação para despacho e estacionamento de aeronaves, assim como o cumprimento do estipulado na formação/certificação profissional de AITA de acordo com a CIA 02/2015, de 12 de janeiro, emitida pela ANAC. Dar cumprimento ao manual do órgão e da organização referentes ao serviço AFIS no Aeródromo Municipal de Castelo Branco e aprovado pela ANAC;

4.2. - Local de Trabalho: Aeródromo Municipal de Castelo Branco;

4.3. - Tempo de trabalho: Sabendo que o período de funcionamento do Aeródromo ultrapassa os limites máximos do período normal de trabalho diário, o exercício das funções será organizado por turnos.

4.4. - Posição remuneratória de referência: 1.^a posição remuneratória, nível 16 da tabela remuneratória única, da carreira/categoria de técnico superior, a que corresponde o montante de 1442,57 €.

5. - Para efeitos do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na redação vigente, declara-se que foi consultada a CIMBB – Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa, e a mesma informou que a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA) ainda não se encontra constituída, e que o Município de Castelo Branco não assume a posição de EGRA por não existirem trabalhadores em situação de valorização profissional.

6. - Prazo de Validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho em referência e para ocupação de idênticos postos de trabalho, a ocorrer no prazo de 18 meses, conforme estabelecido no n.º 3 do artigo 35.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

7. - Requisitos de admissão: os candidatos devem reunir até à data limite para apresentação da candidatura, os seguintes requisitos gerais e especiais:

7.1. - Requisitos gerais: os previstos no artigo 17.º da LTFP:

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.

7.2. – Requisitos Especiais:



- a) Possuir licenciatura na área de Gestão;
- b) Ter concluído, com aproveitamento, a formação inicial, ministrada em organização de formação certificada pela ANAC, nomeadamente Curso Ab-Initio para Agente de Informação de Tráfego (AITA) e/ou Curso de Refrescamento para Agente de Informação de Tráfego (AITA) com inglês Aeronáutico;

7.3. - Nível habilitacional exigido: Os candidatos deverão possuir licenciatura na área de Gestão, sem possibilidade de ser substituído o nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

7.4. – Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas no estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras, previsto pela legislação portuguesa aplicável.

8. - Âmbito de recrutamento – Podem candidatar-se ao procedimento concursal indivíduos com ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da LTFP.

9. – 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 idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

10. - Prazo de apresentação de candidaturas: dez dias úteis, contados a partir da data de publicação de oferta de emprego na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt).

11. – Apresentação das candidaturas: as candidaturas deverão ser apresentadas, sob pena de exclusão, unicamente por submissão de formulário próprio, devidamente preenchido, que se encontra disponível na plataforma de recrutamento, na página eletrónica da Câmara Municipal, em <https://recrutamento.cm-castelobranco.pt/>.

11.1. – Não serão aceites candidaturas enviadas por correio (em papel) ou por correio eletrónico.

12. - Com o requerimento de candidatura devem conjuntamente ser apresentados os elementos necessários para que o júri possa apreciar os requisitos de admissão.

13. - Os candidatos devem apresentar os seguintes documentos, juntamente com o formulário de candidatura devidamente preenchido:



- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações com a conclusão do grau de escolaridade/nível de qualificação ou equivalência, para comprovativo da posse das habilitações e sob pena de exclusão;
- b) Curriculum Vitae detalhado e atualizado, do qual devem constar os seguintes elementos: nome, morada, contactos (incluindo endereço de correio eletrónico), número e validade do documento de identificação pessoal (bilhete de identidade ou cartão de cidadão), as habilitações literárias, formação e experiência profissionais e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal.
- c) Os candidatos que devam realizar avaliação curricular devem ainda apresentar, sob pena de não serem considerados pelo júri do procedimento concursal, documentos comprovativos das ações de formação e da experiência profissional, em formato PDF.
- d) Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem apresentar declaração emitida pelo serviço em que exerçam funções ou a que pertençam, devidamente atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas) da qual conste, de forma inequívoca:
 - i) A modalidade de relação jurídica de emprego público que detém;
 - ii) A carreira e a categoria detidas, bem como a respetiva posição e nível remuneratório;
 - iii) A antiguidade na função pública, na carreira, na categoria e no exercício da atividade que atualmente exerce;
 - iv) A caracterização do posto de trabalho que ocupa, ou ocupou por último (no caso dos trabalhadores em situação de valorização profissional), com descrição detalhada das atividades ou funções que se encontram a exercer, bem como a data a partir da qual as exercem.
 - v) As menções quantitativas e qualitativas da avaliação de desempenho do último período avaliativo (biénio), ou declaração de que o candidato não foi avaliado nesse período, com respetiva fundamentação.

14. – Para efeitos da verificação dos requisitos gerais referidos nas alíneas a), b), c), d), e e) do ponto 7.1. do presente aviso, e nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 13 da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, devem os candidatos declarar no campo próprio do formulário de candidatura, sob compromisso de honra, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como os demais factos constantes na candidatura, sob pena de exclusão.

15. - Os candidatos 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 Multiusos ou declarar o grau de incapacidade e tipo de deficiência, em conformidade com a alínea f) do artigo 13.º do Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e o artigo 6.º, n.ºs 1 e 2 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

15.1. – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas por lei.

16. - Nos termos do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 publicadas na página da internet do Município e disponibilizadas na plataforma de recrutamento.

17. - Métodos de seleção: os parâmetros de avaliação, a ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, constam da ata n.º 1 do Júri.

17.1. - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada no presente aviso.

17.2. - Nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e do n.º 1 dos artigos 17.º e 18º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, são adotados como métodos de seleção obrigatórios a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica.

17.3. - Uma vez que o método de Avaliação Psicológica é avaliado pelas menções de Apto e Não Apto, a ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será a que resultar da classificação obtida na prova escrita de conhecimentos, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

18. - Prova de Conhecimentos (PC): 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, as competências técnicas do candidato, bem como avaliar o adequado conhecimento da língua portuguesa.

18.1. - A prova revestirá a forma escrita (em suporte papel), terá a duração de 1h30m, será de realização individual e corrigida sob anonimato, podendo ser constituída por questões com resposta de escolha múltipla ou de desenvolvimento. A prova incidirá sobre os seguintes temas:

I - Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, na redação atual

II - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ambas na redação atual, incidindo designadamente nas seguintes matérias: direitos, deveres e garantias



dos trabalhadores que exercem funções públicas, regime disciplinar e tempos de trabalho e de não trabalho;

III - Decreto-Lei n.º 186/2007, de 10 de maio, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 55/2010, de 31 de maio;

IV - Regulamento (UE) n.º 376/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 3 de abril de 2014;

V - Regulamento de Execução (UE) 2017/373 da Comissão, de 1 de março de 2017;

VI - Decreto-Lei n.º 142/2019, de 19 de setembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 41/2023, de 02 de junho;

VII - Regulamento n.º 401/2017, de 28 de julho de 2017

VIII- Circular de Informação Aeronáutica 10/2017 de 06 de novembro de 2017;

IX- Circular de Informação Aeronáutica 02/2023 de 12 de abril de 2023;

X - Circular de Informação Aeronáutica 06/2024 de 25 de agosto de 2023

18.2. - É permitida a consulta da legislação em suporte de papel, não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, tablet, PC, smartwatch, auriculares, etc).

19. - Avaliação Psicológica (AP) – Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

19.1. – A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham um juízo de *Não Apto*.

20. – Conforme o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação/valorização profissional que, imediatamente antes tenham desempenhado tal atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), salvo se forem expressamente afastados pelos candidatos no requerimento, pois nesse caso ser-lhes-ão aplicados os métodos mencionados no ponto 17.2.

21. – Neste caso, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, obtida numa escala de 0 a 20 valores, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos referidos, e através da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (60 \% AC) + (40 \% EAC)$$

em que:

OF = Ordenação final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

22. - A Avaliação Curricular (AC) – visa avaliar 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.

22.1. - O resultado da avaliação do método é expresso na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação final obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

em que:

HL = Habilitações Literárias

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

23. - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

23.1. – Cada entrevista terá uma duração máxima de 60 minutos.

23.2. - A entrevista será realizada por técnico devidamente habilitado, com formação adequada.

23.3. – A realização da entrevista terá por base um guião composto por questões diretamente relacionadas com o perfil baseado nas competências mencionadas na ata n.º 1 do Júri, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

24. – É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, ou a menção de Não Apto no método de Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicados os métodos seguintes.

25. - A falta de comparência a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.

26. - Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º, n.º 2 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e caso a situação de empate subsista, os candidatos são desempatados pela melhor nota obtida da seguinte forma:

- a) 1.º critério de desempate – melhor nota obtida no conjunto dos temas III, IV, V, VI, VII, VIII, IX e X da prova escrita;
- b) 2.º critério de desempate – melhor nota obtida no tema I da prova escrita;
- c) 3.º critério de desempate – melhor nota obtida nos temas II da prova escrita.

27. – De acordo com o disposto no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos são notificados, preferencialmente através de plataforma eletrónica ou por correio eletrónico, ou, não sendo possível, pelas formas previstas no Código do Procedimento Administrativo.

28. - 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 de Castelo Branco, e disponibilizada na página da internet do município e na plataforma eletrónica dos procedimentos concursais, nos termos do n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para realização do método seguinte, através de notificação a realizar por uma das formas previstas no artigo 6.º da mesma Portaria.

29. - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, é unitária e expressa numa escala de 0 a 20 valores, nos termos dos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

30. - 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.

31. – Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de reserva de lugares, os candidatos com deficiência devem juntar ao formulário de candidatura, atestado de incapacidade, com o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência. Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do citado diploma, no procedimento concursal em que o número de lugares postos a concurso seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

32. – Nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, o presente aviso será publicitado por extrato na 2.ª série do Diário da República, na BEP

mediante publicação integral disponível em (www.bep.gov.pt) e na página do Município em (www.cm.castelobranco.pt).

33. - Composição do júri do concurso:

Presidente: Amândio Paulo Martins Nunes, Coordenador Municipal da Proteção Civil, da Câmara Municipal de Castelo Branco

Vogais Efetivos: Maria Helena de Jesus Lopes, Técnica Superior – Jurista, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Hugo Pedro Alves da Silva, Técnico Superior - Eng.º Civil, ambos da Câmara Municipal de Castelo Branco. **Vogais Suplentes:** Tânia Filipa Martins Lourenço, Técnica Superior e Rui Filipe Mendes Palrinhas, Técnico Superior, ambos da Câmara Municipal de Castelo Branco.

Paços do Município de Castelo Branco, 24 de março de 2025

O Presidente da Câmara,



Leopoldo Martins Rodrigues

