



MONTEMOR | O | NOVO câmara municipal

## MUNICÍPIO DE MONTEMOR-O-NOVO

### AVISO

#### **Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para categoria de fiscal, da carreira especial de fiscalização**

1. - Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com o artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 30 de outubro de 2019, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicação de aviso no Diário da República, ou da data de publicitação na Bolsa de Emprego Público, caso ocorra em momento posterior, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal deste Município, na categoria de fiscal, da carreira especial de fiscalização.

2. – As autarquias locais não estão obrigadas a consultar a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional (solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014).

3. – Declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município de Montemor-o-Novo e consultada a Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central a mesma informou, em 19 de junho de 2019, que ainda não se encontra constituída a EGRA.

4. - Caracterização do posto de trabalho: para além das funções correspondentes à categoria de Fiscal, da carreira especial de fiscalização regulada pelo Decreto-Lei 114/2019, de 20 de agosto, compete-lhe desempenhar, designadamente:

1- Preparação de informações solicitadas internamente e no âmbito de procedimentos administrativos;

2 - Elaboração de:

a) Relatórios de fiscalização; e de

b) Autos de notícia (participações) e de embargo;

Tendo por base:

- Conhecimento da legislação necessária ao cumprimento de ações de fiscalização de obras;

- Capacidade de leitura (entendimento) de projetos; e

- Conhecimento das disposições legais aplicáveis às operações urbanísticas ou outras ações sujeitas a prévia comunicação e(ou) autorização municipal.

A descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do disposto no art.º 81º da LGTFP.

5. - Local de trabalho: área geográfica do Município de Montemor-o-Novo.

6. - Posicionamento remuneratório: Nos termos do artigo 38.º da LGTFP e do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto.

7. - Requisitos de admissão:

Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos, previstos no artigo 17º da LGTFP:

a) Nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, convenção internacional ou por lei especial;

b) 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 da função;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8. - Nível habilitacional exigido: Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 2 nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 33.º da LGTFP, correspondente ao 12º de escolaridade, e curso de formação específica em fiscalização.

9. - Não é permitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.

10. – Âmbito do recrutamento:

10.1. - O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 30º LGTFP.

10.2. - Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no número anterior proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 30º da LGTFP, conforme deliberação da Câmara Municipal de 30 de outubro de 2019.

10.3. - Não podem ser admitidos 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 Município de Montemor-o-Novo idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado.

11 – Formalização das candidaturas:

11.1. – A apresentação das candidaturas é formalizada, obrigatoriamente, mediante o preenchimento do formulário tipo disponível na Unidade de Administração Geral da

Divisão de Administração Geral e Financeira do Município de Montemor-o-Novo, ou no ou no sítio da internet <http://www.cm-montemornovo.pt>, podendo ser entregue pessoalmente naquela Unidade até ao último dia do prazo fixado, ou remetido pelo correio, registado e com aviso de receção, para o Largo dos Paços do Concelho, 7050-127 Montemor-o-Novo, expedido até ao termo do prazo fixado.

11.2. - Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

11.3. - O formulário de candidatura deve ser acompanhado da seguinte documentação, sob pena de exclusão:

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;
- b) Currículo profissional detalhado, atualizado, 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;
- c) Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, a antiguidade na categoria e carreira e no exercício de funções públicas, a posição remuneratória que detém nessa data, bem como as avaliações do desempenho relativas aos últimos três anos;
- d) Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a atividade que se encontra a exercer.

11.4. – A não apresentação dos documentos referidos no ponto anterior até à data limite fixada para a entrega das candidaturas, determina a exclusão dos candidatos, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 9 e 10 do artigo 20º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

11.5. - É dispensada a apresentação de documentos comprovativos que se encontrem arquivados no processo individual, no caso dos candidatos que exerçam funções no Município de Montemor-o-Novo.

11.6. – Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

11.7. - Os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

11.8. – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

12. – Métodos de seleção - nos termos conjugados do disposto no artigo 36º da LGTFP e artigos 5º e 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios, consoante o universo dos candidatos: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e, ainda, o método de seleção facultativo (Entrevista Profissional de Seleção).

12.1. – Prova de conhecimentos (PC) – 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.

A prova será de natureza teórica, sob a forma escrita e terá uma duração não superior a 1:30 h e versará sobre questões relacionadas com as seguintes temáticas:

Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na atual redação;

Regime Jurídico da Urbanização e Edificação - Decreto-Lei n.º 555/99 de 16 de dezembro, na atual redação;

Bibliografia

Plano Diretor Municipal – Resolução do Conselho de Ministros nº 2/2007 de 5 de janeiro de 2007, alterado por adaptação ao Plano Regional de Ordenamento do Território pelo Aviso n.º 1391/2011 publicado no D.R. 2.ª Série - n.º 9 de 13 de janeiro de 2011;

Regulamento Municipal da Edificação e Urbanização – Regulamento nº 386/2013, publicado no D.R. 2.ª série n.º 194 de 8 de outubro de 2013;

Regulamento de Ocupação do Espaço Público, Publicidade e Propaganda do concelho de Montemor-o-Novo – Regulamento nº 808/2018, publicado no D.R. 2.ª série n.º 232 de 3 de dezembro de 2018.

Durante a realização da prova os candidatos poderão consultar os diplomas legais acima referenciados, não sendo autorizado o uso de legislação comentada ou anotada.

Todas as referências aos diplomas legais mencionados entendem-se feitas para a versão atualizada dos mesmos à data da realização da prova.

A prova de conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação para a valoração final de 45%.

12.2. – Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método - Apto e Não Apto; na última fase do método - Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A ponderação deste método para a valoração final é de 25 %.

12.3. – Os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36º da LGTFP:

12.3.1. – Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, 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, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos

elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 25 \% + FP \times 25 \% + EP \times 40\% + AD \times 10\%.$$

As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – habilitação de grau académico superior à licenciatura na área do procedimento concursal;
- b) 18 valores - habilitação de grau académico de Licenciatura na área do procedimento concursal;
- c) 17 valores - habilitação de grau académico do ensino secundário na área do procedimento concursal.

A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 50 ou mais horas;
- b) 16 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 40 ou mais horas e menos de 50 horas.
- c) 8 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional.

A Experiência Profissional (EP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 5 valores – 3 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- b) 3 valores 2 anos ou mais e menos de 3 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria.

A Avaliação de Desempenho (AD) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – desempenho relevante/excelente.
- b) 15 valores – desempenho adequado.
- c) 6 valores – desempenho inadequado.

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 1

valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 45 %.

12.3.2. – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será 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.

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 25 %.

12.4. – Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. 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.

Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:

- a) Capacidade de expressão e fluência verbal;
- b) Motivação profissional;
- c) Concisão no discurso;
- d) Valorização e atualização profissional.

A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 30%.

12.5. - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

12.6. – A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, 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, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e determinada através da seguinte fórmula:

$$OF = (PC \text{ ou } AC \times 45\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Sendo:

*OF* = Ordenação Final

*PC* = Prova de Conhecimentos

*AP* = Avaliação Psicológica

*AC* = Avaliação Curricular

*EAC* = Entrevista de Avaliação de Competências

*EPS* = Entrevista Profissional de Seleção

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

14. - Composição do Júri:

Presidente: António Barrenho / Técnico Superior

Primeiro Vogal Efetivo: João Videira / Chefe de Divisão

Segundo Vogal Efetivo: Maria João Carvalho / Técnica Superior

Primeiro Vogal Suplente: Pedro Ramos / Técnico Superior

Segundo Vogal Suplente: Elisabete Moura / Técnica Superior

O Presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1º Vogal Efetivo.

15. - Exclusão e notificação dos candidatos:

15.1. - Os candidatos excluídos serão notificados, por uma das formas previstas no artigo 10º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para a realização da audiência prévia nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

15.2. - Os candidatos admitidos serão convocados, por uma das formas previstas no artigo 10º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

15.3. - A publicitação dos resultados obtidos em cada um dos métodos de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Montemor-o-Novo e disponibilizada no seu sítio da Internet.

15.4. - Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas no artigo 10º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

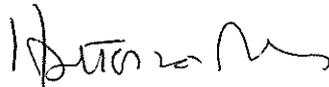
16. – A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações do Município de Montemor-o-Novo e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo, ainda, publicado um aviso na 2ª Série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

17. - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11º 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](http://www.bep.gov.pt)), na 2ª série do Diário da República, por extrato, no sítio da Internet do Município de Montemor-o-Novo.

18. - Em cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade e 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.

Montemor-o-Novo, 05 de maio de 2020

A Presidente da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo



(Hortênsia dos Anjos Chegado Menino)