



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 a carreira e categoria de Técnico Superior – Higiene e Segurança Social**

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, e no artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo de 20 de maio de 2020, 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 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal deste Município, na categoria de Técnico Superior, da carreira geral de Técnico Superior, área de Higiene e Segurança no Trabalho.
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, 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 carreira de Técnico Superior e categoria de Técnico Superior constantes do mapa anexo à LGTFP, compete-lhe desempenhar, designadamente, as seguintes funções:

- a) Informações técnicas, na fase de projeto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;
- b) Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos para o conjunto das atividades da divisão;
- c) Planeamento da prevenção, integrando, a todos os níveis e para o conjunto das atividades da divisão, a avaliação dos riscos e as respetivas medidas de prevenção;
- d) Elaboração de um programa de prevenção de riscos profissionais;
- e) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e proteção;
- f) Organização dos meios destinados à prevenção e proteção, coletiva e individual, e coordenação das medidas a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- g) Afixação de sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- h) Análise dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- i) Recolha e organização dos elementos estatísticos relativos à segurança e saúde para o conjunto das atividades da divisão;
- j) Coordenação de inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- k) Quando nomeado para tal, executar as atribuições definidas pelo Decreto-Lei n.º 273/2003 de 29 de outubro, adstritas ao Coordenador em matéria de segurança e saúde durante a elaboração do projeto da obra;
- l) Quando nomeado para tal, executar as atribuições definidas pelo Decreto-Lei n.º 273/2003 de 29 de outubro, adstritas ao Coordenador em matéria de segurança e saúde durante a execução da obra;
- m) Execução de todas as tarefas, adotando as medidas de higiene e segurança no trabalho;
- n) Execução de todas as atividades/funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador/a detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional;
- o) Cumprir as normas legais e regulamentares em vigor.

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: a determinação do posicionamento remuneratório será efetuada de acordo com as regras constantes do artigo 38º da LGTFP e artigo 21º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, tendo lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a correspondente à 2ª posição remuneratória, nível 15 da carreira de Técnico Superior e categoria Técnico Superior, a que corresponde a remuneração de 1 205,08€ (mil duzentos e cinco euros e oito cêntimos).

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: Licenciatura e CAP de Técnico Superior de Higiene e Segurança no Trabalho.

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 aos postos 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 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 de conhecimentos de natureza teórica, sob a forma escrita, de natureza específica e de realização individual; e terá a duração máxima de 120 minutos, e incidirá nas seguintes temáticas:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro na sua atual redação);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação);
- Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro na sua atual redação);
- Código do Procedimento Administrativo (DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro na sua atual redação);
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP (DL n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro na sua atual redação); --
- Código dos Contratos Públicos (DL n.º 18/2008, de 29 de janeiro na sua atual redação);
- Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro na sua atual redação);
- Regras gerais de planeamento, organização e coordenação para promover a segurança, higiene e saúde no trabalho em estaleiros da construção e transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva nº 92/57/CEE, do Conselho, de 24 de junho, relativa às prescrições mínimas de segurança e saúde no

trabalho a aplicar em estaleiros temporários ou móveis (DL n.º 273/2003, de 29 de outubro na sua atual redação);

- Prescrições mínimas de segurança e de saúde na utilização de equipamentos de trabalho (DL n.º 50/2005, de 25 de fevereiro na sua atual redação);

- Regime Jurídico dos Acidentes em Serviço e das Doenças Profissionais no âmbito da Administração Pública (DL n.º 503/99, de 20 de novembro na sua atual redação);

- Conteúdo obrigatório do programa e do projeto de execução, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração, faseamento e gestão de procedimentos contratuais de obras públicas (Portaria n.º 701-H/2008 de 29 de julho na sua atual redação).

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. A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD). Estes parâmetros serão avaliados da seguinte forma:

As habilitações académicas serão graduadas de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – habilitação de grau académico de Doutoramento;
- b) 19 valores - habilitação de grau académico de Mestrado;
- c) 18 valores - habilitação de grau académico de Licenciatura.

1/2

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

- Duração da Formação:

- a)  $\leq 18$  horas - 1 valor;
- b)  $> 18$  horas e  $\leq 36$  horas - 2 valores;
- c)  $> 36$  horas e  $\leq 60$  horas - 4 valores;
- d)  $> 60$  horas - 5 valores.

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

- a) Não tem – 0 valores;
- b) Até 1 ano – 12 valores;
- c)  $> 1$  ano  $\leq 5$  anos – 14 valores;
- d)  $> 5$  anos  $\leq 10$  anos – 16 valores;
- e) 10 anos  $\leq 15$  anos – 18 valores;
- f)  $> 15$  anos – 20 valores.

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

- a) 20 valores – desempenho excelente;
- b) 16 valores – desempenho relevante;
- c) 12 valores – desempenho adequado;
- d) 5 valores – desempenho inadequado.

A avaliação curricular será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:  $AC = HA \times 10 \% + FP \times 30 \% + EP \times 35 \% + AD \times 25 \%$ . 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 da função, que são as seguintes: 1) Competências técnicas: orientação: orientação para os resultados; orientação para o Serviço Público; análise da informação e sentido crítico; inovação e qualidade; 2) Competências pessoais: responsabilidade e compromisso com o serviço; relacionamento interpessoal; 3) Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência. Competências que serão valoradas da seguinte forma: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem 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, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. 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.

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

- a) Capacidade de expressão e fluência verbal;
- b) Sentido de responsabilidade e ética profissional;
- c) Motivação para o desempenho da função;
- d) Apresentação e qualidade da experiência.

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:



7/0

Presidente: Acácio José de Jesus Peres – Chefe da DAOOAS;

1.º Vogal Efetivo: Jorge Miguel Valverde Mestrinho – Técnico Superior;

2.º Vogal Efetivo: Sandra Cristina Esperança Matias – Técnica Superior;

1.º Vogal Suplente: Guida Maria Soares Cordeiro de Loureiro – Técnica Superior;

2.º Vogal Suplente: Mário João Lopes Gonçalves – Técnico 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.

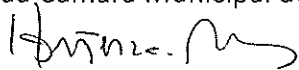
16. – A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações do Município de Montemor-o-Novo e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo, ainda, publicado um aviso na 2ª Série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

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, 24 de junho de 2020

A Presidente da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hortênsia dos Anjos Chegado Menino'.

*(Hortênsia dos Anjos Chegado Menino)*