



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 – Engenharia Florestal

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, na sua atual redação, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 30 de junho de 2021, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicitação do aviso na Bolsa de Emprego Público, 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 Engenharia Florestal.

2. – 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 23 de março de 2021, que ainda não se encontra constituída a EGRA.

3. - 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:

Executar as atividades do Gabinete Técnico Florestal, nomeadamente, centralizar as atribuições da Comissão Municipal de Defesa da Floresta (CMDF), traduzidas nas ações de Defesa da Floresta Contra Incêndios (DFCI) ao nível municipal, tais como:

- a) Apoiar o funcionamento da Comissão Municipal de Defesa da Floresta;
- b) Apoiar /ajudar na tramitação dos processos urbanísticos no âmbito do SNDFCI;



- c) Apoiar/definir a revisão, implementação e “funcionamento” do Plano Municipal de Defesa da Floresta Contra Incêndios;
- d) Apoiar/definir a revisão, implementação e “funcionamento” do Plano Operacional Municipal;
- e) Apoiar/definir a revisão, implementação e “funcionamento” do Regulamento Municipal de Uso do Fogo e dos processos implícitos;
- f) Tratar dos procedimentos, processos e mecanismos intrínsecos aos procedimentos de execução de faixas de combustível;
- g) Executar as atividades de DFCI de âmbito municipal, nos domínios de: Prevenção e avaliação de riscos e vulnerabilidades / Planeamento e apoio às operações / Sensibilização e informação pública;
- h) Participar, sempre que necessário, no Centro de Coordenação Operacional 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.

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

5. - 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).



MONTEMOR | O | NOVO câmara municipal

6. - 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.

7. - Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Engenharia Florestal.

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

9. – Âmbito do recrutamento:

9.1. - 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.

9.2. - 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 junho de 2021.



MONTEMOR | O | NOVO câmara municipal

9.3. - 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.

10 – Formalização das candidaturas:

10.1. – A apresentação das candidaturas é formalizada, obrigatoriamente, mediante o preenchimento do formulário tipo disponível no sítio da internet <http://www.cm-montemornovo.pt> ou na Unidade de Administração Geral da Divisão de Administração Geral e Financeira do Município de Montemor-o-Novo.

10.2. - Não obstante o disposto no n.º 1 do art.º 19º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, e uma vez que não estão reunidas todas as condições técnicas necessárias para garantir a admissão das candidaturas em suporte eletrónico, estas devem ser remetidas por 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, ou entregues pessoalmente na Unidade de Administração Geral da Divisão de Administração Geral e Financeira do Município de Montemor-o-Novo, até ao último dia do prazo fixado.

10.3. - 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;



MONTEMOR | O | NOVO câmara municipal

- 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.
- 10.4. – 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 no n.º 10 do artigo 20º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.
- 10.5. – Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.
- 10.6. - 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.
- 10.7. – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.
11. – Métodos de seleção - nos termos conjugados do disposto no artigo 36º da LGTFP e artigos 5º, 6º, 7º, 8º e 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, 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.



11.1. – 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, de natureza específica e de realização individual, terá uma duração não superior a 120 minutos, incidindo sobre as 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);
- Sistema de Defesa da Floresta Contra Incêndios – Estabelece as medidas e ações a desenvolver no âmbito do Sistema de Defesa da Floresta contra Incêndios (DL n.º 124/2006, de 28 de junho, na sua atual redação);
- Critérios aplicáveis à gestão de combustível no âmbito do Sistema Nacional de Defesa da Floresta contra Incêndios, (DL 10/2018, de 14 de fevereiro, na sua atual redação);
- Transferência de atribuições para os municípios do continente em matéria de constituição e funcionamento dos gabinetes técnicos florestais, bem como outras no domínio da prevenção e da defesa da floresta (Lei n.º 20/2009, de 12 de maio);
- Programa Nacional de Ação do Plano Nacional de Gestão Integrada de Fogos Rurais (Resolução do Conselho de Ministros n.º 71-A/2021, de 8 de junho);



MONTEMOR | O | NOVO câmara municipal

- Regime Jurídico aplicável às ações de arborização e rearborização (DL nº96/2013, de 19 de julho, na sua atual redação).
- Controlo, Detenção, Introdução na natureza e repovoamento de espécies exóticas da flora e fauna (DL 92/2019, de 10 de julho);
- Medidas de Proteção ao sobreiro e à azinheira (DL 169/2001, de 25 de maio, na sua atual redação);
- Medidas extraordinárias de proteção fitossanitária indispensáveis ao controlo do nemátodo da madeira do pinheiro (DL 95/2011, de 8 de agosto, na sua atual redação);
- Regulamentação das atividades de distribuição, venda e aplicação de produtos fitofarmacêuticos par uso profissional e de ajudantes de produtos fitofarmacêuticos e define os procedimentos de monitorização à utilização dos produtos fitofarmacêuticos (Lei nº26/2013, de 11 de abril, na sua atual redação);
- Procedimentos a implementar pelas empresas de aplicação terrestre e entidades com serviços próprios de aplicação de produtos fitofarmacêuticos (DL nº35/2017, de 24 de março, na sua atual redação e Ofício Circular nº19/20217 da Direção Geral da Alimentação e Veterinária);
- Lei das Bases da Proteção Civil (Lei nº 27/2006, de 03 de julho, na sua atual redação);
- Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro (SIOPS) (DL nº134/2006, de 25 de julho, na sua atual redação);
- Proteção Civil Municipal (Lei 65/2007, de 12 de novembro, na sua atual redação).

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%.



11.2. – 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%.

11.3. – 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:

11.3.1. – 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 ponderada 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 formula:

- $AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 35\% + AD \times 25\%$



MONTEMOR | O | NOVO câmara municipal

As habilitações Académicas (HA) são 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.

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

- Duração da Formação:

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

A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas;
- b) Serão consideradas “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional do lugar a prover;
- c) Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valorizadas;

A Experiência Profissional (EP) reporta-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento é aberto, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) Não tem – 0 (zero) valores;
- b) Até 1 ano – 12 valores;
- c) > 1 ano ≤ 5 anos – 14 valores;
- d) > 5 anos ≤ 10 anos – 16 valores;



MONTEMOR | O | NOVO câmara municipal

- e) 10 anos \leq 15 anos – 18 valores;
- f) > 15 anos – 20 valores.

A Avaliação de Desempenho (AD) é 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.

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 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do nº2 do artº 8º da Portaria nº125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

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

11.3.2. – 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 concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes sete competências.

- 1) Competências técnicas: 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.

Este método de seleção será avaliado de acordo com o seguinte:

- a) 20 valores - Comportamento associado presente nas 7 competências definidas;
- b) 16 valores - Comportamento associado presente nas 6 competências definidas;



MONTEMOR | O | NOVO câmara municipal

- c) 12 valores - Comportamento associado presente nas 5 competências definidas;
- d) 8 valores - Comportamento associado presente nas 4 competências definidas;
- e) 4 valores - Comportamento associado presente nas 3 competências definidas;
- f) 0 (zero) valores - sem competências;

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 classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, considerando-se aproximação aos intervalos e valoração à unidade. A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 25%.

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

Os parâmetros serão avaliados segundo os níveis classificativos de Muito Bom, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, considerando-se aproximação aos intervalos e valoração à unidade.

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



MONTEMOR | O | NOVO câmara municipal

11.5. - 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.

11.6. – A utilização dos métodos de seleção é faseada, por razões de inexistência de recursos humanos próprios que permitam a realização do método de avaliação Avaliação Psicológica num momento único, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 7º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, da seguinte forma:

11.7. – 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

12. - 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, na sua atual redação.



13. – Composição do Júri:

Presidente: Sandra Cristina Esperança Matias – Técnica Superior;

1.º Vogal Efetivo: Carlos Eduardo Lopes Sampaio – Coordenador da Unidade de Gestão de Pessoal;

2.º Vogal Efetivo: Cândida Isabel Fragoso Martins - Técnica Superior;

1.º Vogal Suplente: Filipa Isabel Melro Caldeira Pais Porto - Técnica Superior;

2.º Vogal Suplente: Jorge Miguel Valverde Mestrinho – Técnico Superior;

O Presidente do Júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1º vogal efetivo Carlos Eduardo Lopes Sampaio – Coordenador da Unidade de Gestão de Pessoal.

14. - Exclusão e notificação dos candidatos:

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

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

14.3. – 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. – 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.

16. - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego



MONTEMOR | O | NOVO câmara municipal

Público (www.bep.gov.pt), na 2ª série do Diário da República, por extrato e no sítio da Internet do Município de Montemor-o-Novo.

17. - 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.

18. Proteção de dados pessoais: os candidatos prestam as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais no ato da candidatura, com a estrita finalidade de recolha e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o mesmo, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Montemor-o-Novo, 9 de agosto de 2021

A Presidente da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo

(Hortênsia dos Anjos Chegado Menino)

levantado do chão