



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 / História-Património Cultural

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 09 de fevereiro de 2022, 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 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 História - Património Cultural.

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 02 de fevereiro de 2022, 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:

- a) Conceção e desenvolvimento de projetos na área do Património Cultural;
- b) Acompanhamento de projetos de valorização patrimonial e museológicos;



- c) Realização de levantamentos fotogramétricos do património móvel e imóvel e posterior tratamento digital. Conceção e desenvolvimento de novos projetos de realidade virtual e de reconstrução virtual de património;
- d) Coordenação e Manutenção da Reserva Municipal;
- e) Revisão do Inventário do Património Arqueológico e Arquitetónico do Concelho de Montemor-o-Novo;
- f) Monitorização e coordenação da manutenção do património imóvel do concelho de Montemor-o-Novo;
- g) Desenvolvimento de novas investigações científicas relacionadas com o património cultural do concelho de Montemor-o-Novo;
- h) Conceção e desenvolvimento de novas bases de dados adaptadas a projetos específicos, manutenção e criação de novos conteúdos para as plataformas digitais do município e respetivas redes sociais.

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, tendo lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a correspondente à segunda posição remuneratória, nível quinze, da carreira Técnico Superior e categoria Técnico Superior o, a que corresponde a remuneração de € 1 205,08 (mil duzentos e cinco euros e oito cêntimos).

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 História, variante Património Cultural.

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 09 de fevereiro de 2022.

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-montemor-novo.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;
- 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. – a) Prova de conhecimentos (PC) - Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Será de natureza teórica e prática e terá uma duração não superior a 120 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas de acordo com a seguinte fórmula: Prova de conhecimentos (PC) = Prova de Conhecimentos Teórica (PCT) + Prova de Conhecimentos Prática (PCP), sendo atribuída uma valoração de 50% à prova de conhecimentos teórica (PCT) e de 50% à prova de conhecimentos prática (PCP). É permitida a consulta impressa dos diplomas abaixo indicados, e que se encontram disponíveis na página da internet do município. A valoração deste método de seleção é de 45 %.

A prova de conhecimentos teórica (PCT), sob a forma escrita, com consulta, terá uma duração não superior a 60 minutos e será expressa numa escala de 0 a 10 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Legislação a abordar na prova de conhecimentos teórica:

- 
- a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, versando as questões sobre as seguintes matérias: Férias, faltas e licenças e exercício do poder disciplinar;
 - b) Lei n.º 107/2001, de 8 de setembro - Lei de bases da política e do regime de proteção e valorização do Património Cultural;
 - c) Lei n.º 47/2004, de 19 de agosto - Lei quadro dos museus portugueses;
 - d) Decreto-Lei n.º 164/2014 de 4 de novembro - Regulamento de Trabalhos arqueológicos.
 - e) Decreto-Lei n.º 309/2009, de 23 de outubro - Estabelece o procedimento de classificação dos bens imóveis de interesse cultural, bem como o regime das zonas de proteção e do plano de pormenor de salvaguarda.

A prova de conhecimentos prática (PCP), terá a duração máxima de 60 minutos, visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A prova, que será valorada numa escala de 0 a 10 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, consistirá na realização das seguintes tarefas em equipamento fotográfico e computadores disponibilizados pelo município:

- 1.1) Execução de levantamento fotogramétrico de uma peça;
- 1.2) Demonstração de conhecimentos do processamento de um levantamento fotogramétrico até à obtenção de um modelo 3D;
- 1.3) Entrega das fotografias no cartão SD disponibilizado pelo município;
- 2.1) Modelação de um modelo 3D de uma peça, em software Blender, a partir de desenho 2D;
- 2.2) Aplicação da escala no modelo 3D;
- 2.3) Entrega do ficheiro final em formato *.blend.

Nesta prova serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação:

- 1) Correta aplicação da metodologia do levantamento fotogramétrico;
- 2) Conhecimentos do processo de levantamento e processamento de um modelo fotogramétrico em património;

- 3) Modelação rigorosa de um objeto 3D a partir de um desenho 2D;
- 4) Aplicação correta da escala ao modelo 3D;
- 5) Qualidade da otimização da geometria do modelo 3D.
- 6) Entrega do ficheiro no tempo e formato estipulado.

A ponderação deste método para a valoração final é 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. – A avaliação curricular visa analisar 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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente, os seguintes: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho. É expressa numa escala 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a ponderar 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:

$$AC=HA \times 20\% + FP \times 25\% + EP \times 35\% + AD \times 20\%$$

As Habilitações Académicas (HA) são ponderadas de acordo com o fator licenciatura, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo, graduadas de acordo com a seguinte pontuação:

-20 valores – Habilitação de grau académico superior à Licenciatura em História – Património Cultural;

-18 valores – Habilitação de grau académico de Licenciatura em História – Património Cultural;

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

- 20 valores – Formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 200 ou mais horas;

- 16 valores - Formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 150 ou mais horas e menos de 200 horas;

- 14 valores - Formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 75 ou mais horas e menos de 150 horas;

- 12 valores - Formação diretamente relacionada com a área funcional até 75 horas;

- 8 valores – Sem formação diretamente relacionada com a área funcional;

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

- 1 valor por ano de experiência profissional em exercício de funções idênticas à carreira e categoria com o limite de 20 valores.

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

- 20 valores – desempenho excelente/relevante (SIADAP 1,2,3 (4,5 a 5 pontos));

- 15 valores – desempenho muito bom/relevante (SIADAP 1,2,3 (4 a 4,4999 pontos));

- 12 valores – desempenho bom /adequado (SIADAP 1,2,3 (3 a 3,999 pontos));

- 10 valores – desempenho a necessitar desenvolvimento adequado (SIADAP 1,2,3 (2 a 2,999 pontos) e a candidatos que não possuam avaliação de desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis;

- 6 valores – desempenho inadequado/inadequado (SIADAP 1,2,3 (1 a 1,999 pontos);

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 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 %.

11.4. – A 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 os relacionados com a capacidade de comunicação e de 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:

- Motivação;
- Sentido de Organização;
- Experiencia Profissional;
- Conhecimento da Organização;
- Funções do Lugar;
- Comunicação;
- Relacionamento Interpessoal;
- Auto Avaliação;

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

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. – Mais deliberou o júri, ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 2 do art.º 14º e no n.º 3 do art.º 7º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, fasear a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: - aplicação do primeiro método de seleção obrigatório à totalidade dos candidatos; - aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, convocando-se em cada tranche 40 candidatos; - conforme as situações previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

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: Manuela Pereira / Coordenadora da UCPC

Primeiro Vogal Efetivo: Carlos Carpetudo / Técnico Superior

Segundo Vogal Efetivo: Zília Tovar / Técnica Superior

Primeiro Vogal Suplente: Luis Ferreira / Chefe da DSC

Segundo Vogal Suplente: Hermínia Santos / Técnica Superior

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

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, apenas sendo afixados os resultados obtidos, no segundo método de seleção, pelos candidatos que tenham obtido aprovação no primeiro método de seleção.

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 Público (www.bep.gov.pt), na 2ª série do Diário da República, por extrato, 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, 04 de março de 2022

O Presidente da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo



Olímpio Manuel Vidigal Galvão