

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/Biologia

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 233/2022, de 09 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo, 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 Biologia.
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 13 de janeiro de 2023, 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:
 - Realizar análises, estudos e emissão de pareceres, tendo como base as melhores práticas legais ambientais, em vigor;

- Elaborar propostas fundamentadas com vista à resolução de problemas de carácter ambiental;
- Contribuir para a elaboração e implementação da Estratégia Ambiental Municipal da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo;
- Preparar, elaborar e acompanhar projetos ambientais, bem como promover a educação ambiental para todos os públicos;
- Colaborar com outras entidades, nomeadamente entidades da Administração Central, no cumprimento das disposições legais e regulamentares de proteção do ambiente em geral;
- Colaborar com outros serviços da autarquia, para a prossecução de objetivos de conteúdo pluridisciplinar;
- Elaborar e apreciar, autonomamente ou em grupo, pareceres com diversos graus de complexidade;
- Participar na apreciação de projetos de licenciamento e vistorias;
- Realizar funções consultivas, de estudos de avaliação ambiental, sistemas de proteção dos valores e recursos naturais, agrícolas e florestais e da estrutura ecológica municipal, de modo a fundamentar e preparar a decisão;
- Colaborar, quando solicitado, nas ações decorrentes da implementação do processo da Agenda 21 Local, bem como todas as tarefas que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas;
- Apoiar e dinamizar ações no âmbito da agricultura sintrópica (conhecimento em sistemas de produção agrícola e florestal no contexto de produção em agricultura biológica), numa lógica de apoio e dinamização do projeto Hortas Comunitárias;
- Realizar funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado;
- Representar o órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores;
- Elaborar conteúdos, guiões e abordagens pedagógicas para públicos diversos, incluindo comunidades escolares, com especial destaque para biodiversidade;

- Colaborar na preparação e na gestão de projetos nacionais e internacionais relacionados com a conservação da natureza e a educação ambiental;
- Apoiar à preparação de candidaturas a fundos nacionais, comunitários e outros;
- Colaborar ativamente na definição e implementação a estratégia ambiental municipal;
- Realizar trabalho de campo com vista à identificação e definição de estratégias de ação para os valores naturais.

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 2ª posição remuneratória, nível 16 da carreira de Técnico Superior e de categoria Técnico Superior, a que corresponde a remuneração de € 1 320,15 (mil trezentos e vinte euros e quinze 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 Biologia.

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 6 de outubro 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-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 13º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, 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 4 do artigo 15º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

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 nos artigos 17º, 18º, 19º, 20º e 21º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, 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 serão aplicados como métodos de seleção

4/15

facultativos, consoante o universo dos candidatos: Entrevista de Avaliação de Competências ou Prova de Conhecimentos.

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 e terá uma duração de 90 minutos com 20 minutos de tolerância. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Os temas a abordar na prova de conhecimentos (PC) são os seguintes:

- 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 (Publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação);
- Código do Procedimento Administrativo (DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro na sua atual redação);
- Código dos Contratos Públicos (Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação);
- Lei de Bases da Política de Ambiente (Lei n.º 19/2014 de 14 de abril, na sua atual redação);
- Lei de Bases do Clima (Lei n.º 98/2021 de 31 de dezembro, na sua redação atual);
- Estratégia Nacional para a Educação Ambiental–ENEA (Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/2017 de 11 de julho);
- Regime Jurídico de Avaliação de Impacte Ambiental - RJAIA (Decreto-Lei n.º 151-B/2013, de 31 de outubro, na sua atual redação);
- Medidas de Proteção ao sobreiro e à azinheira (DL 169/2001, de 25 de maio, na sua atual redação);
- Estratégia Nacional de Conservação da Natureza e Biodiversidade 2030 - ENCNB 2030 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/2018, de 7 de maio);
- Estratégia Nacional de Adaptação às Alterações Climáticas 2020 – ENAAC (Resolução do Conselho de Ministros n.º 56/2015 de 30 de julho);

- Lei da Água (Lei n.º 58/2005 de 29 de dezembro, na sua atual redação);

Titularidade dos Recursos Hídricos (Lei n.º 54/2005 de 15 de novembro, na sua atual redação);

- Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional – RJREN (Decreto-lei n.º 166/2008 de 22 de agosto, na sua atual redação);

- Controlo, detenção, introdução na natureza e repovoamento de espécies exóticas da flora e fauna (DL 92/2019, de 10 julho, na sua atual redação);

- Transposição das Diretivas Comunitárias relativas à conservação das aves selvagens e à preservação dos habitantes naturais e da fauna e flora selvagens (Decreto-Lei n.º 140/99, 24 de abril, na sua versão atual);

- Regulamento do Plano Diretor Municipal de Montemor-o-Novo (Aviso n.º 17481/2021 DR n.º 180, 2.ª Série, 15/09/2021);

- Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Montemor-o-Novo (Despacho n.º 7244/2022, publicado no DR n.º 109, 2.ª série, de 6 de junho) e o Despacho de Constituição de subunidades orgânicas (Despacho n.º 8019/2022, publicado no DR n.º 125, 2.ª série, de 30 de junho).

Todos os diplomas devem ser considerados na sua redação atual. A legislação, em papel, pode ser objeto de consulta, durante a realização da prova, desde que não anotada nem comentada, podendo os candidatos/as trazer cópia da mesma. Durante a prova não será permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, tablet, etc.), A ponderação, para a valoração final, deste método de seleção é de 70%.

Na realização da prova de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção.

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.

A classificação do método é qualitativa (Apto ou não apto), não tendo valoração na nota quantitativa final.

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

4/15

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 aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou o nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média simples ou ponderada, e expressa até às centésimas, 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) ou Nível de Qualificação (NQ), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA \text{ (ou NQ)} \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%$$

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

- a) 20 valores – doutoramento na área funcional em causa
- b) 16 valores – mestrado ou licenciatura pré-Bolonha na área funcional em causa
- c) 12 valores – licenciatura pós-Bolonha na área funcional em causa

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 150 ou mais horas;
- b) 16 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 90 ou mais horas e menos de 150 horas;
- c) 12 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional até 100 horas;
- d) 8 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional.

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

- a) 20 valores – 5 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;

- b) 16 valores – 3 anos ou mais e menos de 5 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- c) 12 valores – menos de 3 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- d) 8 valores – sem experiência no exercício de funções idênticas à carreira e categoria.

A Avaliação de Desempenho (AD) será considerada a média da avaliação relativa aos últimos três anos, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – desempenho relevante/excelente;
- b) 15 valores – desempenho adequado;
- c) 8 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 n.º 2 do art.º 20º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

A valoração deste método de seleção é de 40%.

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 numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, e expressa até às centésimas, das classificações dos elementos a avaliar.

As competências a considerar neste método de seleção são os seguintes:

- a) Orientação para os resultados;
- b) Relacionamento interpessoal;
- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- d) Tolerância à pressão e contrariedades;
- e) Trabalho de equipa e cooperação.

GA

A valoração deste método de seleção é de 30%.

11.4. – Método de seleção facultativo, consoante o universo de candidatos:

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - decorrerá nos mesmos moldes que os referidos anteriormente para o mesmo método.

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

Como método de seleção facultativo para os candidatos que estejam a executar funções caracterizadoras do posto de trabalho em causa e os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, realizam o seguinte método de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação):

Prova de conhecimentos (PC) – decorrerá nos mesmos moldes que os referidos anteriormente para o mesmo método.

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

11.5. –A utilização dos métodos de seleção é faseada nos termos do disposto nos n.ºs 1 do art.º 9º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, da seguinte forma:

- Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
- Aplicação do segundo método e dos métodos 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;
- Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

11.6. - 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, ou que tenha obtido um juízo de *Não Apto* num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

11.7. – A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 23º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro:

$$OF = PC \times 70\% + EAC \times 30\%$$

Ou

$$OF = AC \times 40\% + EAC \times 30\% + PC \times 30\%$$

Sendo:

OF = Ordenação Final

PC= Prova de Conhecimentos

AP= Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências –

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 233/2022, de 09 de setembro.

13. – Composição do Júri:

Presidente: Miguel Carrelo / Chefe da DPUA

Primeiro Vogal Efetivo: Filipa Pais / Técnica Superior

Segundo Vogal Efetivo: Carlos Sampaio / Coordenador da UGP

Primeiro Vogal Suplente: Rita Dionísio / Técnica Superior

Segundo Vogal Suplente: Sandra Matias / Coordenadora Municipal de Proteção Civil

Nas suas faltas e impedimentos o presidente do júri será substituído 1º Vogal Efetivo.

14. - Exclusão e notificação dos candidatos:

14.1. - Os candidatos excluídos serão notificados, por uma das formas previstas no artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

14.2. - Os candidatos admitidos serão convocados, por uma das formas previstas no artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, 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 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, por extrato, 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 233/2022, de 09 de setembro, 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, 07 de fevereiro de 2023

O Presidente da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo,



(Olímpio Manuel Vidigal Galvão)