

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202204/0064
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Montemor-o-Velho
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Especiais
Carreira: Fiscalização
Categoria: Fiscal

Grau de Complexidade: 0

Remuneração: 809,13€

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Descrição das funções:

- Descrição genérica das funções para a categoria de Fiscal da Carreira Especial de Fiscalização: as constantes no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional: "O conteúdo funcional da categoria de fiscal da carreira especial de fiscalização consubstancia-se no acompanhamento no local, assegurando o cumprimento das normas legais e regulamentares, informando sobre as irregularidades verificadas, prevenindo riscos e perigos para a saúde, segurança e integridade de pessoas e bens e garantindo o cumprimento de notificações e comunicações legalmente determinadas.

Caracterização do Posto de Trabalho:

– Descrição específica das funções para as referências a concurso: Fiscal da Carreira Especial de Fiscalização - Faz cumprir os regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a áreas de ocupação da via pública, publicidade, trânsito, obras particulares, feiras e mercados, abertura e funcionamento de estabelecimentos comerciais ou industriais, preservação do ambiente natural, deposição, remoção, transportes, tratamento e destino final dos resíduos sólidos, públicos, domésticos e comerciais, preservação do património, segurança no trabalho e fiscalização preventiva do território; Emite informações; autos; notificações ou comunicações sobre situações de facto com vista à instrução de processos municipais nas áreas da sua atuação específica.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

Requisitos para a Constituição de

Relação Jurídica:

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:

Deliberação do Órgão Executivo de 21/02/2022 e despacho PCM de 08/03/2022

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: 12º ano (ensino secundário)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Montemor-o-Velho	1	Praça da República		3140258 MONTEMOR-O-VELHO	Coimbra	Montemor-o-Velho

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: recrutamento@cm-montemorvelho.pt

Contacto: 239687300

Data Publicitação: 2022-04-04

Data Limite: 2022-04-19

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso n. 6949/2022, publicado no DR n.66, de 04/04/2022, aviso n.47-PR/2022 no Jornal de Notícias

Texto Publicado em Jornal Oficial: AVISO N.º 45-PR/2022 1 - Torna-se público, nos termos e para os efeitos conjugados do n.º 2, do artigo 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com o disposto na alínea a), do n.º 1 e no n.º 5, ambos do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que por meu despacho datado de 08/03/2022, ante a deliberação tomada pelo Órgão Executivo de 21/02/2022 se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso no Diário da República, procedimento concursal comum para ocupação de para ocupação de 1 (um) posto de trabalho, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal, deste Município, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a categoria de Fiscal da Carreira Especial de Fiscalização. 2 – Local de trabalho: área do Município de Montemor-o-Velho. 3 – Descrição das funções: 3.1 – Descrição genérica das funções para a categoria de Fiscal da Carreira Especial de Fiscalização: as constantes no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional: "O conteúdo funcional da categoria de fiscal da carreira especial de fiscalização consubstancia-se no acompanhamento no local, assegurando o cumprimento das normas legais e regulamentares, informando sobre as irregularidades verificadas, prevenindo riscos e perigos para a saúde, segurança e integridade de pessoas e bens e garantindo o cumprimento de notificações e comunicações legalmente determinadas." 3.2 – Descrição específica das funções para as referências a concurso: Fiscal da Carreira Especial de Fiscalização - Faz cumprir os regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a áreas de ocupação da via pública, publicidade, trânsito, obras particulares, feiras e mercados, abertura e funcionamento de estabelecimentos comerciais ou industriais, preservação do ambiente natural,

deposição, remoção, transportes, tratamento e destino final dos resíduos sólidos, públicos, domésticos e comerciais, preservação do património, segurança no trabalho e fiscalização preventiva do território; Emite informações; autos; notificações ou comunicações sobre situações de facto com vista à instrução de processos municipais nas áreas da sua atuação específica. 4 – Foi consultada a Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, na qualidade de entidade gestora da requalificação profissional nas autarquias locais, nos termos dos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na redação atual, tendo a mesma informado "...que no caso da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, a entidade gestora da requalificação que se constitui no âmbito de cada entidade intermunicipal, (EGRA) ainda não se encontra constituída nem existe lista nominativa dos trabalhadores que são colocados em situação de requalificação em qualquer uma das carreiras/ categorias indicadas". 5 – Face à resposta da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, nos termos no artigo 16.º-A do referido Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na atual redação, o Município de Montemor-o-Velho, como entidade gestora subsidiária não possui trabalhadores em situação passível de serem colocados no sistema de valorização profissional, pelo que inexistem as listas nominativas que lhe seriam inerentes. 6 – Determinação do posicionamento remuneratório: será efetuado de acordo com as regras constantes do artigo 38.º da LGTFP, conjugado com o artigo 21.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, e com o disposto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, tendo lugar imediatamente após o termo dos procedimentos concursais, ou seja: 6.1 – Para a categoria de Fiscal da Carreira Especial de Fiscalização - segunda posição da tabela remuneratória única, correspondente ao nível 7, da carreira geral de FISCAL DA CARREIRA ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO, em conformidade com o Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho e com a Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualmente fixada em 809,13€ (oitocentos e nove euros e treze cêntimos). 6.2 – Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente o Município de Montemor-o-Velho da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem, através da declaração referida no ponto 11.3 deste aviso. 7 – Considerando os princípios da racionalização, eficiência e economia de custos que devem presidir à atividade municipal, o recrutamento é efetuado de entre 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 30.º da LGTFP, conforme deliberação tomada pelo Órgão Executivo. 8 – De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, não podem ser admitidos 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-Velho idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 9 – A constituição de relação jurídica de emprego público depende da reunião, pelos candidatos, dos requisitos previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, ou seja: a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interditado, independentemente do motivo, para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprir as leis de vacinação obrigatória. 9.1 – Os candidatos deverão ainda declarar, obrigatoriamente, no formulário de candidatura, sob pena de exclusão, que reúnem aqueles requisitos, assinalando com X o quadrado a isso destinado. 10 – Nível habilitacional exigido: Titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso profissional que lhe seja equiparado, correspondente ao grau 2 de complexidade funcional, conforme alínea b), do n.º 1, do artigo 86.º, da LGTFP. 10.1 – É igualmente exigido que seja comprovada a Idoneidade para o exercício de funções, através da apresentação de certificado de Registo Criminal. 10.2 – Não existe possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 11 – Forma, prazo, local, endereço e documentação para apresentação de candidaturas: 11.1 – A apresentação de candidaturas deverá ser efetuada através do envio de email para recrutamento@cm-montemorvelho.pt contendo, sob pena de exclusão, num único ficheiro em formato pdf, os seguintes 4 (quatro) documentos anexos: formulário de candidatura devidamente preenchido e assinado (disponível em <https://www.cm-montemorvelho.pt/index.php/municipio/camara-municipal/documentacao/outros>); Curriculum Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado pelo mesmo, mencionando nomeadamente a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções do lugar

a concurso; fotocópia do certificado de habilitações literárias; Certificado de Registo Criminal. 11.2 – Não são admitidas candidaturas em suporte de papel. 11.3 - No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda, igualmente sob pena de exclusão, apresentar a respetiva declaração comprovativa emitida e autenticada pelo(s) Serviço(s) de origem, que circunstancie: i) a respetiva relação jurídica de emprego público; ii) carreira e categoria em que se encontra integrado; iii) atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caraterizadoras do inerente posto de trabalho, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal; iv) tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme n.º 1, do artigo 79.º, da LGTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho objeto do presente procedimento; v) avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e/ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente, do n.º 7, do artigo 113.º, da LVCR, e ou do n.º 2, do artigo 30.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e/ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado; vi) posição remuneratória correspondente à remuneração auferida, para efeitos do artigo 38.º, da LGTFP, conjugado com o artigo 21.º, da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro. Sendo que, para os demais candidatos com relação jurídica de emprego público previamente constituída, deverá a referida declaração circunstanciar, designadamente, os aspetos referidos de i) a iii) e vi) supra. 11.4 – Para aplicação dos métodos de seleção e respetivos parâmetros, quando aplicável, apenas serão considerados os factos/elementos/aspetos devidamente documentados. 11.5 – A prestação de falsas declarações ou a apresentação de documento falso determina a exclusão do candidato, sem prejuízo de participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal. 11.6 – Para efeitos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, a não apresentação dos documentos comprovativos de admissão, bem como, dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal. 12 – Métodos de Seleção: 12.1 – Nos termos do artigo 36.º da LGTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes: Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) e Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS); 12.2 - A aplicação dos métodos de seleção será efetuada de uma das duas seguintes formas em função do número de candidatos: a) Aplicação do 1.º e o 2.º método de seleção (métodos de seleção obrigatórios – PECT e AP) num único momento à generalidade dos candidatos admitidos sempre que estes forem em número inferior a 20, fazendo uso do disposto no n.º 2 do artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2019, i.e., só serão afixados os resultados obtidos no segundo método de seleção pelos candidatos que tenham obtido aprovação no primeiro método de seleção. De seguida, será agendado o 3.º método de seleção aos candidatos aprovados, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2019. b) Sempre que houver 20 ou mais candidatos admitidos ao procedimento concursal, será utilizada a aplicação faseada dos métodos de seleção em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, estabelecendo-se em 15 o conjunto de candidatos a serem convocados sucessivamente após aprovação no 1.º método de seleção e por ordem decrescente de classificação no mesmo até à satisfação das necessidades de recrutamento. Cada um dos métodos utilizados será eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte. 12.3 – A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a respetiva classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula: $CF = (PECT \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$ 12.4 – A Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em concurso, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica, e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla, com a duração de 120 minutos, com tolerância de 15 minutos e com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, podendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos. 12.5 – Programa geral e Legislação necessária para a realização da prova escrita:

Constituição da República Portuguesa; Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; O Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Regulamento de Organização dos Serviços Municipais do Município de Montemor-o-Velho, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 7, de 11 de janeiro de 2022 (Despacho n.º 379/2022). 12.6 - Programa específico necessário para a realização da prova escrita de conhecimentos teóricos: - Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, o qual estabelece o regime da carreira especial de fiscalização; - Regime Jurídico da Urbanização e Edificação em vigor (Decreto-lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua redação atual); Licenciamento Zero (Decreto-lei n.º 48/2011, de 1 de abril, na sua redação atual); - Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração (Decreto-lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro); - Regulamento do Serviço de Gestão de Resíduos Urbanos, Limpeza e Higiene Pública do Município de Montemor-o-Velho, Aviso n.º 7519/2020, Diário da República 2.ª série n.º 90, de 8 de maio de 2020; - Código de Ética e de Conduta do Município de Montemor-o-Velho, Aviso n.º 6325/2020, Diário da República 2.ª série n.º 74, de 15 de abril de 2020; - Regulamento de Ocupação do Espaço Público e da Publicidade do Município de Montemor-o-Velho, Regulamento n.º 97/2020, Diário da República 2.ª série n.º 26, de 6 de fevereiro de 2020; - Regulamento Municipal da Urbanização e Edificação de Montemor -o-Velho, Regulamento n.º 99/2021, Diário da República, 2.ª série n.º 19, de 28 de janeiro de 2021; - Regulamento municipal de atividade de comércio a retalho não sedentária exercida por Feirantes e vendedores ambulantes do município de Montemor-o-Velho, publicado no Diário da República, 2ª Série n.º 88, de 8 de maio de 2017; - Lei n.º 50/2018 de 16 de agosto e diploma de âmbito setorial DL n.º 107/2018 de 29 de novembro 12.6.1 – A indicação da legislação mencionada nos pontos anteriores deverá ser considerada pelas candidatas sempre na atual redação. 12.7 – A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica é avaliada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 12.8 – A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal evidenciados durante a interação estabelecida entre aquele e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação: (i) experiência profissional; (ii) registo de motivação e interesse profissional; (iii) capacidade de comunicação; e (iv) relacionamento interpessoal. 12.8.1 – Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a respetiva grelha classificativa, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações deste Município e disponibilizados no seu portal em: <https://www.cm-montemorvelho.pt/index.php/municipio/camara-municipal/documentacao/category/278-2022>. 12.8.2 – A EPS 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 atribuídas aos parâmetros mencionados no ponto anterior. 12.8.3 – Sendo realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação. 12.8.4 – Cada entrevista terá uma duração aproximada de 20 minutos. 12.9 – Exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação os procedimentos foram publicitados, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão a Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de

Competências (EAC), os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS). 12.10 – Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. 12.11 – A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão ainda excluídos aqueles que obtenham uma classificação final inferior a 9,5 valores. 12.12 – A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula: $CF = (AC \times 35\%) + (EAC \times 35\%) + (EPS \times 30\%)$ 12.13 – 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. Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: - Habilitação Académica de Base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). 12.14 – A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 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 avaliar, seguindo o seguinte critério: $AC = [(HA) + (FP) + (EP \times 2) + (AD)] / 5$ Em que: - HA = Habilitação Académica de base – Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento. - FP = Formação Profissional – Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal (conforme tipologia constante no artigo 14.º, do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, adaptado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro) será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento. - EP = Experiência Profissional - Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira visada no respetivo procedimento com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho visado no mesmo e ao respetivo grau de complexidade. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme artigo 88.º, da LGTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem. - AD = Avaliação de Desempenho - Este parâmetro refere-se ao último período de 2 anos avaliado (biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Caso o último ano avaliado não o tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores. Para efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a última nota efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular conforme previsto na Lei n.º 10/2004, de 22 de março ou na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação. A classificação deste parâmetro será obtida através da multiplicação por 4 (quatro) da avaliação quantitativa obtida que o candidato foi objeto de avaliação, desde que esse ano tenha sido avaliado ao abrigo do SIADAP. 12.16 – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. 12.16.1 – As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. 12.16.2 – Por cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação e a classificação obtida em cada uma delas, devidamente fundamentada. 12.16.3 – A EAC 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 atribuídas às competências mencionadas no ponto anterior. 12.16.4 – O resultado final da EAC será obtido de acordo com os seguintes passos: a) - O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato: Competência presente a um nível

elevado – 20 valores; Competência presente a bom nível – 16 valores; Competência presente um nível suficiente – 12 valores; Competência presente a um nível reduzido – 8 valores; Competência Ausente – 4 valores. b) – Para determinar a avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada para a segunda casa decimal (centésimas). c) – A avaliação quantitativa encontrada na análise anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos: - De 4 a 6 valores = Insuficiente; > 6 e <10 valores = Reduzido; =10 e <14 = Suficiente; =14 e <18 = Bom; =18 e =20 Elevado. 13 – Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019. 14 – Composição do Júri: Presidente: Isabel de Jesus Maurício Quinteiro, Diretora do Departamento de Obras Municipais e Urbanismo, em regime de substituição; Vogais efetivos: Andreia Sofia Marques Lopes dos Santos, Diretora do Departamento de Administração Geral e Finanças, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e Maria Edite Rasteiro e Silva, Chefe da Divisão de Urbanismo, em regime de substituição; Vogais suplentes: José António Costa Pinheiro, Diretor do Departamento de Cultura e Equipamentos Municipais, em regime de substituição e Gonçalo Nuno Ferreira Cristo, Chefe da Divisão de Planeamento, Coordenação de Projetos e Financiamento Comunitário, em regime de substituição. 15 – Para efeitos do n.º 1 do artigo 46.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, os Júris referidos no ponto anterior serão os mesmos para efeitos de acompanhamento e avaliação final dos períodos experimentais dos contratos de trabalho que vierem a resultar dos presentes procedimentos concursais. 16 – Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019. 17 – Assiste aos júris a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 18 – Os candidatos excluídos serão notificados, nos termos do artigo 10.º e do artigo 22.º, ambos, da Portaria n.º 125-A/2019, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 19 – As alegações em sede de audiência prévia, devem mencionar expressamente a referência do procedimento concursal a que respeitam, devendo ser remetidas para o email recrutamento@cm-montemorvelho.pt, devidamente acompanhadas do Formulário de Exercício do Direito de Participação dos Interessados disponível no site desta autarquia em <https://www.cm-montemorvelho.pt/index.php/municipio/camara-municipal/documentacao/outros>. 20 – A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será afixada na entrada principal do Edifício dos Paços do Concelho e disponibilizada, em <https://www.cm-montemorvelho.pt/index.php/municipio/camara-municipal/recursos-humanos/procedimentos-concursais>. 21 – A lista unitária de ordenação final, após homologação, será, igualmente, afixada na entrada principal do Edifício dos Paços deste Concelho e disponibilizada, em <https://www.cm-montemorvelho.pt/index.php/municipio/camara-municipal/recursos-humanos/procedimentos-concursais>. 22 – Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 23 – Para efeitos de admissão aos procedimentos concursais, e nos termos do artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar no formulário tipo de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar se necessitam de meios/condições especiais para a realização dos métodos de seleção. 24 – Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da LGTFP e no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, os presentes procedimentos concursais serão publicitados, na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral, e ainda: a) Na 2.ª série do Diário da República, por extrato, de acordo com o n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019; b) Na página eletrónica deste Município, em <https://www.cm-montemorvelho.pt/index.php/municipio/camara-municipal/recursos-humanos/procedimentos-concursais>, por extrato, disponível a partir da data da publicação na BEP; c) Em jornal de expansão nacional, por extrato, de acordo com o n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019; 25 – Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo máximo de 18

meses contados da data de homologação da referida lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho. 26 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 27 – O Município de Montemor-o-Velho informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto nos artigos 17.º, 18.º, 19.º e 20.º da Portaria n.º 125-A/2019. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na atual redação, e o Regulamento Geral de Proteção de Dados). A conservação dos dados pessoais apresentados pelos(as) candidatos(as) no decurso do presente procedimento concursal devem respeitar o previsto no artigo 47.º da referida Portaria. Os documentos apresentados no âmbito dos presentes procedimentos concursais constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na atual redação. 28 – Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor. Paços do Município de Montemor-o-Velho, 04 de abril de 2022 O Presidente da Câmara Municipal, Emílio Augusto Ferreira Torrião

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP: