

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202204/0645

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de São João da Madeira

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Especiais

Carreira: Fiscalização

Categoria: Fiscal

Grau de Complexidade: 0

Remuneração: 709,46€

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Exercer as demais funções que lhe são cometidas pela lei, deliberação, despacho ou determinação superior no âmbito das atribuições do Município de S. João da Madeira.

Caracterização do Posto de Trabalho: 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.

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 da Câmara Municipal de 27 de outubro de 2020

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 São João da Madeira	1	Av. da Liberdade		3701956 SÃO JOÃO DA MADEIRA	Aveiro	São João da Madeira

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Avenida da Liberdade, 3701-956 S. João da Madeira

Contacto: 256200200

Data Publicitação: 2022-04-22

Data Limite: 2022-05-06

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Diário da República 2ª Série, Nº 78 de 21 de abril 2022

Texto Publicado em Jornal Oficial: Procedimento concursal comum para recrutamento de um (1) posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na categoria de Fiscal da carreira especial de Fiscalização, para o exercício de funções na Unidade do Ambiente 1 — Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna -se público que por deliberação da Câmara Municipal de 24 de janeiro de 2022, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação integral do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento do posto de trabalho infra identificado do Município de S. João da Madeira. 2 — Caracterização do posto de trabalho conforme Mapa de Pessoal de 2022, aprovado por deliberação da Assembleia Municipal na reunião de 27 de dezembro de 2021 (2.ª reunião da sessão ordinária 16 de dezembro 2021), sob proposta da Câmara Municipal na reunião de 29 de novembro de 2021: 2.1 — 1 (um) posto de trabalho na categoria e carreira especial de Fiscalização, na área de Fiscal na Unidade de Ambiente: exercer as demais funções que lhe são cometidas pela lei, deliberação, despacho ou determinação superior no âmbito das atribuições do Município de S. João da Madeira. 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 — Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: 3.1 — Grau académico: 12.º ano de escolaridade. 4 — Ao abrigo do disposto no n.º 5, do artigo 11.º da Portaria n.º 125 -A/2019 de 30 de abril, informa -se que a publicitação integral do procedimento será também efetuada em www.bep.gov.pt e página eletrónica do Município de S. João da Madeira, <https://www.cm-sjm.pt/pt/recursos-humanos-procedimentos-em-curso>.

Observações

Procedimento concursal comum para recrutamento de um (1) posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na categoria de Fiscal da carreira especial de Fiscalização, para o exercício de funções na

Unidade do Ambiente

Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal de 27 de outubro de 2020, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação integral do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um (1) posto de trabalho, do Mapa de Pessoal deste Município, de 1 Fiscal, da carreira especial de Fiscalização. Consultada a Área Metropolitana do Porto (AMP), enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), nos termos dos art.º 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, foi prestada a seguinte informação a 09 de março de 2022 " (...) a AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16.º-A do DL 209/2009, alterado pela Lei n.º 80/2013, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014." Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30º e artigo 33º da LTFP, o recrutamento é aberto a candidatas/as com ou sem vínculo de emprego público.

1. Tipo de oferta: Procedimento concursal comum
2. Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
3. N.º de postos de trabalho: 1
4. Carreira especial: Fiscalização
5. Categoria: Fiscal
6. Grau de complexidade: 2
7. Remuneração: 709,46€
8. Suplemento: 0,00€

9. Caracterização dos postos de trabalhos: exercer as demais funções que lhe são cometidas pela lei, deliberação, despacho ou determinação superior no âmbito das atribuições do Município de S. João da Madeira. 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.

10. Requisitos de admissão: Este procedimento destina-se a todos os/as candidatos/as com e sem vínculo de emprego público que reúnam os requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

10.1 Os/As candidatas/as são dispensados/as da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos mencionados no presente aviso, desde que declarem, sob compromisso de honra, no próprio formulário – Ponto 7, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada uma delas.

10.2 O disposto no n.º anterior não impede que seja exigida aos/às candidatos/as, no caso de dúvida, sobre a situação que descreveram, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações.

10.3 De acordo com a alínea k) do n.º 4 do artigo 11º da Portaria, não podem ser admitidos/as candidatos/as 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 S. João da Madeira, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

11. Habilitações Literárias/Académicas: Possuir o 12º ano de escolaridade.

11.1 Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

11.2 Os/As candidatas/as devem reunir os requisitos referidos até à data-limite da apresentação das respetivas candidaturas.

12. Local de Trabalho: Área do Município de S. João da Madeira.

13. Local de apresentação das candidaturas: Município de S. João da Madeira, Avenida da Liberdade, 3700-956 S. João da Madeira.

14. Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP).

15. Formalização das candidaturas: as candidaturas serão apresentadas mediante formulário de utilização obrigatória (sob pena de exclusão) <https://www.cm-sjm.pt/pt/recursos-humanos-formularios> dirigido ao Presidente desta Câmara Municipal, devidamente datado e assinado, podendo ser entregues pessoalmente na Secção de Atendimento ao Público, sito no Piso 0 do Edifício da Câmara Municipal, durante as horas normais de expediente, ou remetido pelo correio, sob registo e com aviso de receção, para a Avenida da Liberdade, 3701-956 S. João da Madeira, ou em formato eletrónico em: <https://webservices.cm-sjm.pt/servicos/public/Formularios/Consultar.aspx?nivel=2&c1=WS06.&n1d=Recursos+Humanos&c2=WS06.02.&n2d=Candidatura> +a

+Concurso&area=ATE&areaDescr=Atendimento&procedimentoGeralId=QVRFI1JFUFBFU1NPQUwjQ0FORF9DT05
DVSMx&formDesc=Candidatura e até ao termo do prazo fixado.

15.1 A apresentação de candidaturas deverá ser em suporte de papel, não sendo aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico, exceto as submetidas via eletrónica através do balcão virtual.

15.2 No caso de apresentação de candidatura a mais do que um procedimento, deverá apresentar um formulário por candidatura com a respetiva documentação exigida para o procedimento concursal, constando o número de processo a que se candidata, não sendo consideradas as candidaturas que não identifiquem corretamente o número do procedimento concursal a que respeita (código da oferta BEP).

15.3 No formulário de candidatura deve constar, obrigatoriamente, a identificação do procedimento ao qual se candidata; identificação do/a candidato/a (nome, data de nascimento, nacionalidade, número de identificação fiscal, residência, telefone e endereço eletrónico legível); habilitações académicas e profissionais. A morada/e-mail a considerar para efeitos de notificação será a constante do formulário de candidatura.

A candidatura deve ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias/académicas;
- Curriculum vitae devidamente datado e assinado;
- Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos cinco anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas.

15.4 Os/As candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias/académicas, formação profissional ou experiência profissional obtidas em país estrangeiro, devem apresentar, em simultâneo, sob pena de exclusão ou não consideração para efeitos de avaliação curricular, documento comprovativo correspondente ao reconhecimento dos mesmos, previsto pela legislação portuguesa aplicável.

15.5 No caso de aplicação, declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado (original ou fotocópia);

15.6 Quanto à declaração emitida pelo serviço a comprovar titularidade do vínculo, nesta deve constar o serviço a que o/a candidato/a pertence devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, a antiguidade na carreira e no exercício de funções, descrição das atividades que se encontra a exercer e avaliação qualitativa e quantitativa obtida no último biénio ou a declaração de inexistência, bem como a indicação da posição remuneratória de que seja detentor. Os/As trabalhadores/as do Município de S. João da Madeira estão dispensados de apresentar esta declaração.

15.7 Quaisquer outros elementos que possam ser relevantes para apreciação do seu mérito ou suscetíveis de constituírem motivo de preferência legal, devendo apresentar documentos comprovativos, sob pena de não serem considerados.

15.8 O não preenchimento ou o preenchimento incorreto dos elementos relevantes constantes do formulário de candidatura por parte do/a candidato/a determina a sua exclusão do procedimento concursal.

15.9 Nos termos da alínea a), do n.º 8, do artigo 20º da Portaria, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura, determinará a exclusão do procedimento concursal.

15.10 As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento concursal, nos termos da lei penal.

15.11 No caso de candidatos/as com deficiência, devem declarar no formulário de candidatura o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia, do Atestado Médico de Incapacidade Multiuso, passado pela Administração Regional de Saúde, para os/as candidatos/as portadores/as de deficiência igual ou superior a 60%, bem como os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do DL n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

16. Jornal Oficial/órgão de comunicação social: Diário da República

17. Métodos de seleção a utilizar: Nos termos do disposto no artigo 36º da LTFP, conjugado com o artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril de 2019, na sua atual redação, doravante designada por Portaria serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um método de seleção facultativo:

17.1 Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias na carreira, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação se publica o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

17.2 Estes métodos podem ser afastados pelos/as candidatos/as através de declaração escrita, no ponto 6 do formulário de candidatura, caso que se aplicará, os métodos previstos para os/as restantes candidatos/as.

17.3 Para os/as demais candidatos/as os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

17.4 Os métodos de seleção obrigatórios são complementados pelo método de seleção facultativo: Entrevista Profissional de Seleção (EPS) a cargo do Júri.

17.5 Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 7.º da Portaria, a aplicação do segundo método é apenas efetuada a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

17.6 Conforme o disposto no artigo 9º da Portaria, na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

18. A avaliação curricular (AC): com uma ponderação de 40%, visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, conforme determina a alínea c) do artigo 5º da Portaria.

18.1 Na avaliação do método de seleção – avaliação curricular são considerados e ponderados os seguintes fatores de avaliação: HA - Habilitações literárias/académicas ou profissionais, FP - Formação profissional e EP - Experiência profissional.

HA - Habilitações Literárias/Académicas: Será ponderado a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores. Para cada avaliação curricular será elaborada uma ficha individual, contendo a classificação obtida em cada fator de avaliação. Assim, o Júri decidiu valorar a habilitação, nos casos em que, o/a candidato/a seja detentor de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao/a candidato/a a melhor valoração, de acordo com os critérios constantes da tabela abaixo indicada.

HA – Habilitações Literárias/Académicas na área do concurso

19 Valores: Exigíveis às funções

20 Valores: Superiores exigidas

FP – Formação Profissional: A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos (01 de janeiro de 2017 até à data-limite da apresentação da candidatura). Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização, valoradas até ao máximo de 20 valores, de acordo com a tabela abaixo indicada:

FP – Formação Profissional na área do concurso

10 Valores Até 14h

12 Valores = 15h = 20h

14 Valores = 21h = 26h

16 Valores = 27h = 36h

18 Valores = 37h = 42h

20 Valores = 43h | cursos de Pós-Graduação | Curso especialização

Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências, simpósios, colóquios e outras ações de caráter similar, desde que comprovadas por documento adequado, de acordo com a valoração constante do quadro respetivo e acima identificado. Este fator será classificado numa escala de 0 a 20 valores, tendo o Júri deliberado pontuar as ações de formação cujos conteúdos abrangem a aquisição e aperfeiçoamento de conhecimentos para o melhor desempenho das funções da área funcional em concurso. Só serão valoradas as ações de formação devidamente comprovadas, sendo que os critérios a reaver na avaliação deste parâmetro:

- Duração da Ação,
- Âmbito da formação (área funcional da carreira/categoria)

Os certificados de formação que não especifiquem o número de horas serão pontuados do seguinte modo:

- 1 Dia corresponde 6 horas
- 1 Semana corresponde 5 dias

Os certificados de formação que não refiram duração serão pontuados com 0 valores.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

EP - Experiência Profissional: Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.

Só é contabilizado como tempo de experiência profissional o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, valorado no máximo de 20 valores, de acordo com a tabela abaixo indicada.

Para efeitos de classificação da experiência profissional, cumpre esclarecer que apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário o Júri pode, ao abrigo da alínea d), do 2, do artigo 14º da Portaria, requerer ao órgão ou serviço onde o/a candidato/a tenha exercido ou exerça funções, ou ao/a próprio/a candidato/a, as informações profissionais e ou habilitacionais que considere relevantes para o procedimento.

EP- Experiência Profissional na área vocacional

10 Valores Até 8 meses

12 Valores = 9 e = 10 meses
14 Valores = 11 e = 12 meses
16 Valores = 13 e = 14 meses
18 Valores = 15 e = 16 meses
20 Valores = 17 meses

A classificação da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, sendo a classificação obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = ((HA + FP + (2 \times EP))) / 4$$

Em que:

AC – Avaliação curricular;
HA – Habilitações académicas;
FP – Formação Profissional;
EP – Experiência Profissional.

As ponderações dos fatores (HA, FP e EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para o qual o procedimento foi aberto.

19. Entrevista de avaliação de competências (EAC): com uma ponderação de 30%, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nos termos da alínea d) do artigo 5º da Portaria. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

19.1 A entrevista de avaliação de competências somente será aplicada nos casos em que, no método de seleção obrigatório, os/as candidatos/as tenham obtido classificação igual ou superior a 9,5.

19.2 Cada competência é avaliada segundo os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido ou insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

19.3 Para o método da entrevista de avaliação de competências, decidiu o Júri definir o seguinte perfil de competências para o posto de trabalho colocado a concurso, a saber:

- Orientação para o serviço público
- Conhecimentos e experiência
- Trabalho de equipa e cooperação
- Relacionamento interpessoal
- Otimização de recursos
- Conhecimentos especializados e experiência

Os níveis classificativos obtidos em cada competência são atribuídos da seguinte forma:

Se apresenta 6 competências Elevado 20 Valores
Se apresenta 5 competências Bom 16 Valores
Se apresenta 4 competências Suficiente 12 Valores
Se apresenta 2 ou 3 competências Reduzido 8 Valores
Se apresenta 0 ou 1 competências Insuficiente 4 Valores

A entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de vinte minutos.

Este método de seleção é assegurado por um técnico com formação específica para o efeito.

20. Prova de conhecimentos (PC): com uma ponderação de 40%, 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, conforme determina a alínea a), artigo 5º da Portaria.

20.1 A prova de conhecimentos assume, nos termos da alínea a), artigo 8º da referida Portaria, a forma escrita, garantindo, todavia, o anonimato do/a candidato/a para efeitos de correção, de natureza teórica, de realização individual, efetuada em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função.

20.2 Considerando o elenco de conhecimentos descritos no perfil de competências, a prova incide sobre as seguintes matérias e correspondente legislação:

20.3 Legislação geral comum:

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237º a 257º (Férias e faltas), na sua redação atual – Código do Trabalho;

Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação;
Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua atual redação – Regime Jurídico das Autarquias Locais;
Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto – Lei-Quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais.

20.4 Legislação/Bibliografia específica:

Regime Geral das Contraordenações - Decreto-Lei nº 433/82, de 27 de outubro, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis nºs 356/89, de 17 de outubro, 244/95, de 14 de setembro, 323/2001, de 17 de dezembro, e Lei nº 109/2001, de 24 de dezembro.

Lei-Quadro das Contraordenações Ambientais - Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto, com as alterações introduzidas pelas Leis n.º 89/2009, de 31/08, 114/2015, de 28/08, 25/2019, de 26/03, e pelo Decreto-Lei nº. 42-A/2016, de 12/08.

Lei de Bases do Ambiente - Lei n.º 11/87, de 07 de abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº. 224-A/96, de 26/11, e pelas Leis nº. 13/2002, de 19/02 e 19/2014, de 14/04.

20.5 A legislação referida encontra-se disponível no sítio do Diário da República, em <https://www.dre.pt>.

20.6 A prova de conhecimentos será composta por 2 grupos.

Grupo I – composto por 6 questões de resposta fechada (escolha múltipla), devidamente fundamentada (Indicação do diploma legal e artigo aplicável).

Grupo II – Composto por 3 questões de desenvolvimento (conhecimentos específicos).

De acordo com a seguinte grelha classificativa:

Grupo I	Grupo II	Total
a) b) c) d) e) f)	Pergunta 1 Pergunta 2 Pergunta 3	
1 1 1 1 1 1	1 1 5 5 4 20	

20.7 A prova de conhecimentos terá a duração de 1 hora e 30 minutos.

20.8 Os/As candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

20.9 Os/As candidatos/as podem, durante a realização da prova, consultar a legislação simples (não anotada), constante do programa da prova, em suporte de papel, não podendo, em algum momento, recorrer à utilização de telemóveis ou qualquer outro aparelho computadorizado.

20.10 Não é permitida a ausência da sala por qualquer motivo que não a desistência da realização da prova.

20.11 Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

21. Avaliação psicológica (AP): com uma ponderação de 30%, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, de acordo com a alínea b) do artigo 5º da Portaria.

21.1 A avaliação psicológica somente será aplicada nos casos em que, no método de seleção obrigatório, os/as candidatos/as tenham obtido classificação igual ou superior a 9,5.

21.2 A aplicação deste método será obrigatoriamente efetuada por entidade especializada pública e comportará 2 fases distintas, sendo aplicados os seguintes níveis classificativos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Na avaliação psicológica (AP) será garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a sob pena de quebra de sigilo.

22. A entrevista profissional de seleção (EPS): com uma ponderação de 30%, 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, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6º da Portaria.

22.1 A entrevista profissional de seleção somente será aplicada nos casos em que, nos métodos de seleção obrigatórios, os/as candidatos/as tenham obtido classificação igual ou superior a 9,5.

22.2 Para cada entrevista 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, nos termos do artigo 153º do Código do Procedimento Administrativo.

22.3 Na entrevista profissional de seleção, com duração máxima de 20 minutos, serão avaliados os seguintes fatores, a saber:

Fator A – Perfil para a função;

Fator B - Motivação e interesse no desempenho da função;

Fator C – Trabalho de equipa e cooperação;

Fator D – Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal;

Fator E – Conhecimentos especializados.

22.4 A entrevista profissional de seleção 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.

22.5 A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos parâmetros.

22.6 A avaliação final da entrevista é a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (FA+FB+FC+FD+FE) / 5$$

Em que:

Fator A – Perfil para a função;

Fator B - Motivação e interesse no desempenho da função;

Fator C – Trabalho de equipa e cooperação;

Fator D – Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal;

Fator E – Conhecimentos especializados.

23. Ordenação final dos/as candidatos/as: Nos termos do artigo 26º da Portaria, a ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das suas classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as fórmulas abaixo identificadas, tendo em conta a situação em que se encontra o/a candidato/a.

24. Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias na carreira, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal:

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

24.1 Para os/as demais candidatos/as:

$$OF = PC \times 40\% + AP \times 30\% + EPS \times 30\%$$

Em que:

OF – Ordenação final

AC - Avaliação curricular

EAC - Entrevista de avaliação de competências

PC - Prova de conhecimentos

AP - Avaliação psicológica

EPS - Entrevista profissional de seleção

25. Critérios de desempate: Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 27º da Portaria, ou seja, têm preferência na ordenação final, os/as candidatos/as que:

- Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP.
- Se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais.

25.1 A ordenação dos/as candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado.
- Se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais.

25.2 Subsistindo a igualdade, são utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

- Candidato/a com maior experiência na área para que é aberto o concurso;
- Candidato/a com maior grau de habilitação académica exigida para candidatura;
- Candidato/a com maior média na habilitação académica exigida para a candidatura;
- Candidato/a com menor idade.

26. Composição do Júri:

Presidente: Joaquim Manuel Gonçalves Milheiro, Chefe de Divisão de Planeamento, Ordenamento e Ambiente

1ª Vogal efetiva: Vera Lúcia Santos Neves, Técnico Superior

2ª Vogal efetiva: Diana Costa Lima Monteiro Bulhosa, Chefe de Divisão Jurídica, Administrativa e de Gestão de Recursos Humanos

1º Vogal suplente: José Maria Castro Ferreira, Chefe de Divisão de Obras Municipais

2ª Vogal suplente: Isabel Maria Alves de Oliveira, Técnico Superior

A 1ª vogal efetiva substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

27. Observações gerais:

27.1 É excluído do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção. De igual forma, a falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção equivale

à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos.

27.2 Os/As candidatos/as excluídos/as serão notificados/as para a realização de audiência dos interessados nos termos dos artigos 10º, 22º e 28º da Portaria, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

27.3 Os/As candidatos/as admitidos/as são convocados/as para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos no artigo 10º da Portaria, preferencialmente através de correio eletrónico, com recibo de entrega. A referida notificação indica a data e horário da realização dos métodos de seleção.

27.4 A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de S. João da Madeira e disponibilizada na página eletrónica em www.cm-sjm.pt.

27.5 Nos termos da alínea b) n.º 1 do artigo 37º da LTFP, não há atos ou listas preparatórias da ordenação final dos/as candidatos/as.

27.6 De acordo com o n.º 2, do artigo 26º da Portaria e da alínea c), do n.º 1, do artigo 37º da LTFP, a lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

27.7 Ao abrigo do artigo 28º da Portaria, à lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as, é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 10º da portaria.

27.8 A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de S. João da Madeira e disponibilizada na sua página eletrónica, em <https://www.cm-sjm.pt/pt/recursos-humanos-procedimentos-em-curso>, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação, nos termos do disposto no n.º 5 art.º 28º da Portaria.

27.9 Em cumprimento da alínea h), do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa, o Município de S. João da Madeira, enquanto entidade empregadora pública, 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.

27.10 Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, quando o número de lugares postos a concurso seja de um ou dois, o/a candidato/a portador/a de deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

27.11 De acordo com o n.º 2, do artigo 4º do Decreto-lei 29/2001, de 3 de fevereiro, competirá ao Júri verificar a capacidade do/a candidato/a portador/a de deficiência exercer a função, de acordo com o perfil funcional.

27.12 O Período Experimental rege-se pelo disposto n.º artigo 6º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, tendo como duração seis meses ou a duração do curso de formação específico, caso este seja superior.
O curso de formação específico, nos termos do artigo 7º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, implica que, a integração na carreira especial de fiscalização depende de aprovação em curso de formação específico, a ministrar pelo organismo central de formação para a Administração Local, tendo a duração mínima de seis meses.
A aprovação no curso de formação específica depende de uma classificação final não inferior a 14 valores, numa escala de 0 a 20 valores.

27.13 A constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, quer no caso dos/as candidatos/as com relação jurídica prévia de emprego público (no caso de não serem detentores de categoria de Fiscal na carreira especial de Fiscalização) quer dos/as candidatos/as sem relação jurídica prévia de emprego público, ficará condicionada à frequência do curso de formação específico (artigo 7º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto), cuja duração será coincidente com o período experimental legalmente exigido para esta carreira (mínimo 6 meses).

27.14 Proteção de dados pessoais: na candidatura, o/a candidato/a presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, no ato de candidatura e com a estrita finalidade de recolha, e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o procedimento concursal.
Para publicação na Bolsa de Emprego Público.

Município de S. João da Madeira, 30 de março de 2022
O Presidente da Câmara Municipal
Jorge M. R. Vultos Sequeira

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminação 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:		