

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202303/0435
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Porto de Mós
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Especiais
Carreira: Fiscalização
Categoria: Fiscal
Grau de Complexidade: 0
Remuneração: 861,23
Suplemento Mensal: 0.00 EUR
Caracterização do Posto de Trabalho: deliberação de câmara de 12-01-2023

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- 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.

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 Porto de Mós | 1 | Praça da República | Porto de Mós | 2484001 PORTO DE MÓS | Leiria | Porto de Mós |

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: preferencialmente para o e-mail rh@municipio-portodemos

Contacto: rh@municipio-portodemos.pt - 244499624

Data Publicitação: 2023-03-13

Data Limite: 2023-03-27

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Diário da República n.º50 de 10 de março de 2023

Texto Publicado em Jornal Oficial: Abertura de procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na categoria de fiscal, da carreira especial de fiscalização 1 - Para efeitos do disposto no art.º11.º da Portaria n.º233/2022 de 09 de setembro, e conforme o preceituado no art.º30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de Porto de Mós, na sua reunião do dia 12 de janeiro de 2023, se encontra aberto, por tempo indeterminado, 1 posto de trabalho não ocupado do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Porto de Mós, categoria de Fiscal da carreira Especial de Fiscalização, área da Fiscalização; 2 – Local de trabalho: O local de trabalho situa-se na área do concelho do Porto de Mós. 3 - Caracterização do posto de trabalho a ocupar – desempenho das funções previstas nos n.ºs 1 e 3 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, ao qual corresponde o grau 2 de complexidade funcional, na categoria de Fiscal da carreira especial de Fiscalização, bem como das funções seguintes: Proceder à fiscalização das obras e loteamentos particulares e obras de urbanização, garantindo que as mesmas decorram de acordo com os projetos aprovados, no respeito pelos condicionamentos fixados no licenciamento e dentro dos prazos concedidos; Integrar as comissões de vistoria e elaborar os respetivos autos destinados à emissão de alvarás de autorização e outros; Informar pedidos de ocupação da via pública; Informar pedidos de prorrogação de alvarás de licença de construção; Proceder à participação sobre o aparecimento de loteamentos e construções não licenciadas, ou de atividades que careçam de controlo prévio nos termos da lei e das competências da Divisão de Planeamento e Licenciamento Urbano; Propor o embargo de obras e processos de contraordenações sempre que as obras em execução estejam em violação das normas legais e regulamentares aplicáveis. 4 – Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº35/2014, de 20 de junho; Decreto-Lei n.º209/2009, de 3 de setembro; Portaria n.º233/2022, de 09 de setembro; Decreto-Lei n.º29/2001, de 3 de fevereiro; Decreto-lei n.º4/2015, de 7 de janeiro; Lei n.º71/2018, de 31 de dezembro; Decreto-lei n.º114/2019, de 20 de agosto; 5 – Procedimento prévio ao recrutamento de trabalhadores: de acordo com o despacho n.º2556/2014 SEAP de 10/07/2014 de concordância com nota n.º5/JP/2014, a administração local encontra-se abrangida pela aplicabilidade da Portaria n.º48/2014, de 26 de fevereiro, no entanto está dispensada de consulta ao INA, assumindo cada entidade elencada no n.º1 do artigo 15.º do Decreto-lei n.º209/2009 a posição EGRA, enquanto essa não esteja constituída nos termos do artigo 16.º do mesmo diploma legal. 6 – Âmbito de recrutamento: Por deliberação favorável da Câmara Municipal de 12/01/2023, o procedimento destina-se a candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, determinado ou determinável, bem como sem prévia relação jurídica de emprego público. Prazo de validade: Se, em resultado do presente procedimento concursal, a lista de ordenação final contiver um número de candidatos aprovados superior ao do posto de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo de 18 meses, contados da data da homologação da lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, sendo o procedimento concursal válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do disposto nos n.ºs 5 e 6 do art.º 25.º da Portaria n.º233/2022 de 09 de setembro. 7 – Requisitos de admissão: os candidatos deverão reunir, até à data limite para apresentação das candidaturas os requisitos de admissão previstos no n.º3, do artigo 3.º do Decreto-lei N.º114/2019, de 20 de agosto, ou seja: a) observância dos requisitos gerais previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; b)Habilitação mínima de 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissionais; a) Idoneidade para o exercício de funções. 8 – O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado será efetuado segundo as regras constantes do artigo

38.º da LTFP, imediatamente após o termo do procedimento concursal. A posição remuneratória de referência será a correspondente à 1.ª posição remuneratória da categoria de Fiscal e ao nível 7 da Tabela Remuneratória única, ao qual corresponde o valor de 861,23 euros. Em cumprimento do n.º3 do artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, os candidatos detentores de vínculo de emprego público informam, prévia e obrigatoriamente, o empregador público, do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória que detêm na sua situação jurídico funcional de origem. 9 – Período experimental – o período experimental rege-se pelas disposições constantes dos artigos 6.º e 7.º do Decreto-Lei n.º114/2019, de 20 de agosto. 10 – De acordo com o disposto na alínea k) do n.º3 do art.º 11.º da Portaria n.º233/2022, de 09 de setembro, 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 Porto de Mós, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 11 – Os métodos de seleção a utilizar no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação ou valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, são os seguintes: avaliação curricular (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), exceto, quando afastados, por escrito, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sendo-lhes aplicado, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos. A prova de conhecimentos de realização individual e numa única fase, terá a duração de 90 minutos, e destina-se a avaliar o nível de conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será constituída por questões de resposta direta, de escolha múltipla e de desenvolvimento e realização em suporte papel. A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova escrita de conhecimentos gerais e específicos de natureza teórica, versará sobre as seguintes matérias: Princípios éticos/carta ética da Administração Pública; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Regime jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e respetivas alterações; Lei n.º 66-B/2007, de dezembro – Sistema integrado de Gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP); Código do procedimento administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; Regime jurídico da Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação; Regulamento Geral das Contraordenações aprovado pelo Decreto-Lei n.º433/82, de 27 de outubro, na sua atual redação; Regime jurídico de acesso e exercício de atividades de comércio serviços e restauração, aprovado pelo Decreto-Lei n.º10/2015, de 16 de janeiro, na sua atual redação; Regime de horários de funcionamento dos Estabelecimentos Comerciais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º48/96, de 15 de maio, na sua atual redação; Regulamento – Ocupação de espaços públicos de 10 de maio de 2013, do Município de Porto de Mós; Regulamento - Horários de funcionamento dos estabelecimentos de venda ao público e prestação de serviços de 08 de março de 2013 do Município de Porto de Mós; Regulamento – Realização de operações Urbanísticas – 08 de maio de 2013, do Município de Porto de Mós; Regulamento – atividades diversas do Município de Porto de Mós; A prova será realizada com possibilidade de consulta da legislação supra indicada sem anotações/e ou comentários, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático. Avaliação Psicológica, visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo em como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, sendo valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, e 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. Avaliação Curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes: A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as

competências necessárias ao exercício da função; A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas; A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos/ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas; A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos/ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e será aplicada a seguinte fórmula (caso tenha desempenhado as funções): HA (habilitação académica): em que se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; Habilitação académica do grau exigido – 18 valores; Habilitação académica de grau superior ao exigido – 20 valores; FP (formação profissional), consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função: Nível 1 – frequência de seis ou mais cursos, estágios ou outras ações de formação com duração igual ou superiores as cinco dias úteis e relevantes para o exercício das funções – 20 valores; Nível 2 – frequência até cinco cursos, estágios ou outras ações de formação com duração igual ou superior a dois dias úteis e relevantes para o exercício das funções – 16 valores; Nível 3 – frequência até dois cursos, estágios ou outras ações de formação com relevância indireta para o exercício de funções – 12 valores; Nível 4 – sem cursos, estágios, seminários ou outras ações de formação – 10 valores; Frequência de congressos e seminários – acresce um valor à pontuação atribuída nos respetivos níveis. A pontuação acumulada em caso algum poderá exceder 20 valores no total. EP= Experiência profissional: com incidência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas: Sem experiência - 10 valores; Experiência <1 ano - 12 valores; Experiência de 1 ano até 3 anos - 13 valores; Experiência de 4 a 6 anos – 14 valores; Experiência de 7 a 9 anos - 16 valores; Experiência de 10 a 15 anos - 18 valores; Experiência superior a 15 anos - 20 valores; AD (avaliação de desempenho) – será considerada a avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, obtida pelos candidatos, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar: Lei nº66-B/2007, de 28 de dezembro, decreto regulamentar nº18/2009, de 4 de Setembro. Desempenho inadequado - 8 valores; Sem avaliação - 10 valores; Desempenho adequado - 15 valores; Desempenho relevante - 18 valores; Desempenho excelente - 20 valores; Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério: $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%)$ Em que: HA – Habilitação Académica; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional; Se o candidato já executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: $AC = HA (20\%) + FP (25\%) + EP (45\%) + AD (10\%)$ Em que: HA – Habilitação Académica; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional; AD – Avaliação do desempenho. Entrevista de avaliação de competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença dos comportamentos em análise e serão avaliadas da seguinte forma: As competências a avaliar na Entrevista de Avaliação de Competências são as seguintes: Realização e Orientação para resultados; Conhecimentos e experiência; Adaptação e melhoria contínua; Responsabilidade e compromisso com o serviço; Relacionamento interpessoal. A entrevista de avaliação de competências 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. A ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores. A

valoração final dos métodos de seleção mencionados, será obtida através da seguinte fórmula: $OF = (PC \times 45\%) + (AP \times 30\%) + (EAC \times 25\%)$ ou $OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$, se aplicado 2 ou 1 método (s) de seleção obrigatórios (s), respetivamente. 12 – Carácter eliminatório/exclusão – Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enumerada, sendo excluídos do procedimento, os candidatos que não compareçam à aplicação de qualquer um dos métodos de seleção, que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte; 13 - Critérios de ordenação preferencial: Em caso de igualdade de valoração final, serão adotados os critérios de ordenação preferencial estabelecidos no artigo 24.º da Portaria n.º233/2022 de 09 de setembro. 14 – Composição do Júri: Presidente: Ester Maria Assis de Macedo Vieira, Chefe de Divisão de Planeamento e Licenciamento Urbano; Vogais efetivos: Rui Fernando da Silva Neto Rodrigues Girão, Técnico Superior (Engenharia Civil) e Rogério Paulo Fernandes Nunes, Chefe da Divisão Financeira, de Recursos Humanos e Gestão Administrativa; Vogais suplentes: Sara Maria Bernardino da Silva Pereira, Técnica Superior (Arquitetura) e Marco Filipe Silva e Sousa, Fiscal. 15 – As atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistema de valoração final do método, são publicadas no sítio da internet do Município de Porto de Mós. 16- Forma e prazo para apresentação de candidaturas: o prazo para a formalização de candidaturas é de 10 dias úteis, contados da publicação do presente aviso. 16.1 – Forma: As candidaturas deverão ser formalizadas, mediante preenchimento de formulário de utilização obrigatória, disponibilizado na página eletrónica deste município (<https://www.municipio-portodemos.pt>), na área de Recursos Humanos ou solicitado através do e-mail rh@municipio-portodemos.pt). As candidaturas deverão ser enviadas preferencialmente por correio eletrónico para o endereço, rh@municipio-portodemos.pt, em virtude de neste momento o Município não dispor ainda de suporte eletrónico, de acordo com o disposto no artigo 13.º da portaria 233/2022, de 09 de setembro. Excepcionalmente e pelo facto de o Município não dispor ainda do suporte eletrónico, podem as candidaturas ser entregues pessoalmente ou enviadas por correio sob registo para, Câmara Municipal de Porto de Mós, Praça da República, 2480-001 Porto de Mós. 16.2 – A apresentação da candidatura, deverá ser sempre acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: a)Curriculum Vitae detalhado, 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, os quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo Júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação e da experiência profissional; b) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias; c) Declaração da qual conste a referência da relação jurídica de emprego pública previamente estabelecida, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções, emitida pelo órgão ou serviço onde o candidato exerce funções públicas, reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, da qual conste a informação seguinte: a) indicação inequívoca da natureza da relação jurídica de emprego público detida; b) carreira e categoria de que o candidato é titular; c) posição remuneratória em que o candidato se encontra; d) Atividade e funções que o candidato se encontra a desempenhar e o grau de complexidade das mesmas; e) avaliação de desempenho quantitativa, obtida nos últimos três anos/ciclos avaliativos, e/ou justificação sobre a falta de avaliação quando for o caso. 16.3 – A não apresentação da declaração referida na alínea c) do ponto anterior, ou a falta de indicação da natureza do vínculo e sua determinabilidade, implicam a não consideração da situação jurídico-funcional do candidato para efeitos de prioridade na fase de recrutamento. 16.4 – Na falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas a) e b) do n.º7 do presente aviso, os candidatos devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura. 17 – Os candidatos portadores de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60%) e abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devem declarar no requerimento de candidatura o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como mencionar todos os elementos necessários ao cumprimento da adequação dos processos de seleção, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão. 18 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei. 19 – Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a

situação que descreve na sua candidatura, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 20 – As notificações dos candidatos, no âmbito da tramitação do presente procedimento, serão efetuadas nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º233/2022, de 09 de setembro, ou seja, preferencialmente através de correio eletrónico, sendo que, nos casos em eu tal não seja possível ou adequado, serão feitas nos termos do n.º1, do artigo 112.º, do código do procedimento administrativo. 21 – Publicitação da lista unitária de ordenação final, será afixada, após homologação, em local visível e público das instalações deste Município, disponibilizada na página eletrónica do Município de Porto de Mós, em <https://www.municipio-portodemos.pt>, na área Recursos Humanos e será publicada, por extrato, na 2ª série do Diário da República, informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º4, do artigo 25.º, da Portaria n.º233/2022, de 09 de setembro. 22 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a administração pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade 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. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor. Porto de Mós, 10 de março de 2023. O Presidente da Câmara Municipal, José Jorge Couto Vala.

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: