

Handwritten initials and marks in the top right corner.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA ADMISSÃO DE 1 TRABALHADOR NA CATEGORIA DE FISCAL, DA CARREIRA ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO, DESTINADO À CELEBRAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA O DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO E FINANCEIRO

ATA NÚMERO UM

Aos dezasseis dias do mês de outubro, de dois mil e vinte e três, reuniu nas instalações da Câmara Municipal de Azambuja, em Azambuja, pelas dez horas e trinta minutos, o Júri do procedimento concursal comum para a admissão de um trabalhador da categoria de Fiscal, da carreira especial de fiscalização, destinado à celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para o Departamento Administrativo e Financeiro, designado por despacho de onze de maio de dois mil e vinte, estando presentes Lara Mónica Oliveira Vitorino, na qualidade de presidente, Carlos Manuel Carvalho Cruz e Maria João Gomes da Silva Martins, na qualidade de primeiro e segunda vogais efetivos, respetivamente.

A presente reunião teve por objetivo a fixação da ponderação de cada método de seleção e fórmula de classificação final, os parâmetros de avaliação a considerar em cada método, a definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 setembro, adiante designada por Portaria.

Considerando que, no presente procedimento concursal, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, previstos nos números 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. A aplicação dos métodos de seleção terá por referência o perfil de competências previamente definido e que se anexa à presente Ata (ANEXO I).
2. Exigir como requisito específico de admissão ao procedimento concursal o 12.º ano de escolaridade.
3. A integração na carreira especial de fiscalização depende da aprovação em curso de formação, com classificação final não inferior a 14 valores, a ministrar pelo organismo central de formação para a Administração Local, tem a duração mínima de seis meses e tem lugar durante o período experimental.
4. Os candidatos que já tenham frequentado o curso de formação específico, ficam dispensados de o frequentar novamente.
5. O n.º 1 do artigo 36º do anexo da Lei Geral do Trabalho em Funções Publicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, adiante designada por LTFP, que determina que os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimento (PC) e a Avaliação Psicológica (AP);

6. O n.º 2 do artigo 36º da LTFP, estabelece que, no caso de os candidatos estarem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo) os métodos de seleção a aplicar, serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
7. O júri deliberou aprovar a caracterização, os critérios de apreciação, a ponderação dos métodos de seleção e o sistema de valoração final nos seguintes termos:

Para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são:

- Prova de Conhecimentos (PC) – Ponderação 100%

- Avaliação Psicológica (AP) – Apto ou Não Apto

- 5.1. A Prova de Conhecimentos (PC) tem uma ponderação de 100% da nota final e destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Será de realização individual, assumindo a forma escrita e natureza teórica, com possibilidade de consulta de legislação, sem anotações e/ou comentários e em suporte papel, não sendo permitida a utilização de quaisquer equipamentos eletrónicos, com a seguinte estrutura:

A prova será constituída por 40 questões fechadas de escolha múltipla, com quatro opções de resposta, e será avaliada nos seguintes termos:

- i. Cada resposta de escolha múltipla certa será valorada com 0,5 valor;
- ii. Por cada resposta incorreta, rasurada ou com mais de uma opção assinalada, serão descontados 0,2 valores;
- iii. À ausência de resposta a uma pergunta corresponderá a atribuição de 0 valores;

5.1.1. A PC versará sobre os seguintes temas:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na redação atual;
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99 de 16 de dezembro, na redação atual;

↓
A.
C.B.

- Regime Geral das Contraordenações, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na redação atual;
- Regulamento Municipal da Urbanização e Edificação (disponível em www.cm-azambuja.pt);
- Regulamento Municipal de Ocupação de Espaço Público e Publicidade (disponível em www.cm-azambuja.pt);
- Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na redação atual;
- Regime de acesso e de exercício de diversas atividades económicas no âmbito da iniciativa «Licenciamento zero», aprovado pelo Decreto-Lei n.º 48/2011, de 1 de abril, na redação atual;
- Estrutura nuclear e flexível dos Serviços do Município de Azambuja - Despacho n.º 6719/2019, publicado na 2.ª série do Diário da República n.º 142, de 26 de julho de 2019, alterado pelo Despacho n.º 10198/2020, publicado na 2.ª série do Diário da República n.º 206, de 22 de outubro (disponível em www.cm-azambuja.pt);
- Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Azambuja - Despacho n.º 11532/2020, publicado na 2.ª série do Diário da República n.º 227, de 20 de novembro (disponível em www.cm-azambuja.pt).

5.1.2. A prova terá a duração de 60 minutos, podendo ser alargada, até 30 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização. O comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até dez dias úteis antes da realização da prova escrita, quando não apresentado no momento da candidatura.

Os candidatos serão convocados para a sala, 15 minutos antes da hora agendada para o início da prova, não sendo dada qualquer tolerância por atraso após a hora de início da prova.

Na realização da prova será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

A classificação da prova será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme disposto no n.º 5 do artigo 21.º da Portaria

5.2 **A Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências a que se refere o anexo 1 da presente Ata.

A Avaliação Psicológica será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 21.º da Portaria.

Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, sendo garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros.

6. Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências, sendo que:

6.1. A Avaliação Curricular (AC) tem uma ponderação de 60% da nota final e 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. Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação e experiência, na área do posto de trabalho, que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

A Avaliação Curricular de cada candidato é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da soma ponderada das classificações dos elementos a avaliar, sendo refletida numa Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata - **Anexo II**, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC=20\%HA+40\%EP+25\%FP+15\%AD$$

Na qual:

AC – Avaliação Curricular
HA - Habilitação Académica
EP – Experiência Profissional
FP – Formação profissional
AD – Avaliação de desempenho

6.1.1. No parâmetro **HA**, os critérios de seleção e respetiva pontuação são, de acordo com o mais elevado grau académico, os seguintes:

Habilitação Académica	Pontuação
<i>Habilitação superior à legalmente exigida tendo em conta o grau de complexidade funcional</i>	<i>20 valores</i>
<i>Habilitação legalmente exigida tendo em conta o grau de complexidade funcional</i>	<i>18 valores</i>

6.1.2. No parâmetro **EP**, considerar-se-á e avaliar-se-á a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho para a atividade a concurso e ao grau de complexidade das mesmas, contabilizando-se como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria e atividade a contratar, que se encontre devidamente comprovado, acordo com a seguinte tabela, não podendo ultrapassar neste parâmetro a pontuação de 20:

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

Experiência Profissional	Pontuação
<i>Igual ou superior a 10 anos</i>	20
<i>Superior 5 e inferior a 10 anos</i>	15
<i>Até 5 anos completos</i>	10

6.1.3. No parâmetro **FP**, o Júri considerará todas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos, de acordo com o quadro infra, relacionadas com a atividade a contratar tendo em conta as exigências e as competências necessárias ao exercício da função e desde que devidamente comprovadas.

Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão a duração e o âmbito da formação, sendo apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que comprove a frequência e duração das mesmas. Para o caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a sete horas, pontuando-se a formação profissional de forma cumulativa, de acordo com a seguinte tabela, não podendo ultrapassar neste parâmetro a pontuação de 20 valores:

Formação Profissional	Pontuação
<i>Igual ou superior a 200 horas</i>	20 valores
<i>Igual ou superior a 100 e inferior a 200 horas</i>	18 valores
<i>Igual ou superior a 80 e inferior a 100 horas</i>	16 valores
<i>Igual ou superior a 60 e inferior a 80 horas</i>	14 valores
<i>Igual ou superior a 40 e inferior a 60 horas</i>	12 valores
<i>Inferior a 40 horas</i>	10 valores

5.1.4. No parâmetro **AD**, ponderar-se-á a avaliação relativa aos três últimos ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho:

Avaliação de desempenho	Pontuação
<i>3 últimos ciclos avaliativos com menção Relevante</i>	20
<i>3 últimos ciclos avaliativos com 2 menções de Relevante e 1 de Adequado</i>	18
<i>3 últimos ciclos avaliativos com 1 menção de Relevante e 2 de Adequado</i>	16
<i>3 últimos ciclos avaliativos com menção de Adequado</i>	12
<i>Sem AD por causa que não lhe seja imputável</i>	10
<i>Uma ou mais menções de Inadequado nos três últimos ciclos avaliativos</i>	8

Handwritten initials in blue ink.

- 6.2. A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** tem uma ponderação de 40% da nota final e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, incidindo na avaliação das competências comportamentais identificadas no perfil de competências referido no anexo 1 desta Ata. A EAC é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, às quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo vertida num guião de entrevista associado a uma grelha de avaliação individual.
7. Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores ou, no caso da Avaliação Psicológica (AP), de Não Apto, não lhes sendo aplicado o método seguinte.
- i. Candidatos sem vínculo ou com vínculo, mas sem identidade funcional:**
- CF = 100% PC**
- ii. Candidatos com vínculo e com identidade funcional:**
- CF = 60% AC + 40% EAC**
8. Em situação de igualdade de valoração aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria, sem prejuízo do artigo 66.º da LTFP.
- Persistindo o empate e esgotadas as formas de desempate entre os candidatos aprovados, previstas no ponto anterior, serão aplicados os seguintes critérios, sucessivamente:
- a. Candidato com maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho;
 - b. Candidato com domicílio fiscal na área do Município;
 - c. Ordem alfabética.
9. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, determinando a exclusão do mesmo.
10. Para aplicação dos métodos de seleção e respetivos parâmetros, quando aplicável, apenas serão considerados os factos/ elementos / aspetos devidamente documentados.
11. O júri deliberou que as candidaturas serão remetidas por correio eletrónico, devendo os candidatos que apresentarem por outro meio, entregar justificação de não utilização do correio eletrónico, cabendo ao júri a decisão de aceitação, ou não, da referida candidatura, em conformidade com o disposto no artigo 13.º da Portaria.
12. O júri deliberou que as notificações e comunicações dirigidas aos candidatos serão efetuadas através de correio eletrónico, conforme o artigo 6.º da Portaria.

13. Os candidatos admitidos serão convocados, no âmbito do artigo 6.º da Portaria, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

À presente Ata anexa-se, também, a proposta de Aviso de Abertura - Anexo III.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes.

O Júri

A Presidente:



Lara Mónica Oliveira Vitorino

*Chefe da Divisão Jurídica e
Administrativa*

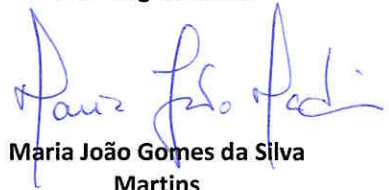
O 1º Vogal Efetivo:



Carlos Manuel Carvalho Cruz

Fiscal

A 2ª Vogal Efetiva:



**Maria João Gomes da Silva
Martins**

Técnica Superior

ANEXO I - PERFIL DE COMPETÊNCIAS

A. ENQUADRAMENTO DO POSTO DE TRABALHO

Carreira: Especial de Fiscalização **Categoria:** Fiscal

Enquadramento na estrutura orgânica: Departamento Administrativo e Financeiro

Identificação das principais atividades/tarefas:

Área de atividade	Atividades / Tarefas
Fiscalização	<ul style="list-style-type: none">– assegurar o cumprimento das normas legais e regulamentares;– informar sobre as irregularidades verificadas;– prevenir riscos e perigos para a saúde, segurança e integridade de pessoas e bens;– garantir o cumprimento de notificações e comunicações legalmente determinadas;– elaboração de informações, autos de notícia, de contraordenação ou transgressão por infração dos preceitos legais;– Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei ou por despacho superior.

B. REQUISITOS DE FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Habilitações Académicas: 12.º ano de escolaridade;

Possibilidade de substituição por experiência ou formação profissional na área: não há lugar à substituição do nível habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional;

Títulos ou condições exigidas por lei: Não

Formação profissional na área valorizada: Serão consideradas todas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos e diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

Handwritten initials in blue ink.

Experiência profissional e conhecimentos especializados na área valorizados: Será considerada cada experiência profissional relacionada com a execução das funções inerentes ao posto de trabalho.

As funções a desenvolver, inerentes à carreira/categoria, a que corresponde o grau de complexidade funcional 2, são as descritas no artigo 8.º do Decreto Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, consubstanciando-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, bem como na elaboração de informações, autos de notícia, de contraordenação ou transgressão por infração dos preceitos legais, paralelamente ao previsto no artigo 9.º do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais do Município de Azambuja (Despacho n.º 11532/2020, publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 227, de 20 de novembro).

A descrição de funções em referência não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º da LTFP;

C. EXIGÊNCIAS PSICOLÓGICAS E COMPORTAMENTAIS

D 1 - APTIDÕES COGNITIVAS

Raciocínio lógico, análise crítica de informação verbal e atenção concentrada.

D 2 - CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE

Persuasivo, autoconfiante, crítico, planificador, metódico, consciencioso, responsável, cumpridor, emocionalmente controlado e realizador.

D 3 - COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS

O presente perfil contém competências comportamentais consideradas essenciais, ou seja, imprescindíveis para o exercício bem-sucedido da função e a competência gestão das emoções.

As competências em causa são a seguir elencadas com a respetiva designação, definição e comportamentos que lhes estão associados e cuja manifestação permitirá identificar a presença das mesmas:

Compromisso com o serviço e Melhoria contínua: Atuar no respeito por princípios éticos e deontológicos, ser disponível e empenhado, manter-se atualizado, adaptar-se à mudança e diversidade.

- Atua no respeito por princípios e regras jurídicas, éticas e deontológicas aplicáveis à sua área de atividade.

- Reconhece o seu papel no alcance da missão e concretização dos objetivos do serviço.
- Mantém-se atualizado através da pesquisa e recolha de informação disponível em diferentes fontes, garantindo o rigor técnico na sua intervenção.
- Adapta-se à mudança e à diversidade de tarefas mantendo os níveis de produtividade.

Planeamento, organização e orientação para resultados: Planear a sua atividade, ter em conta os recursos disponíveis, reavaliar o plano de trabalho, estabelecer prioridades e preparar-se com antecedência.

- Planeia e organiza as atividades que lhe são distribuídas, de forma sistemática e cuidadosa, tendo em conta os recursos que tem à sua disposição.
- Reavalia o seu plano de trabalho identificando e prevenindo falhas e ajustando-o às alterações imprevistas.
- Prioriza as atividades com maior valor para o serviço sendo persistente na procura de resultados e soluções dentro dos prazos previstos.
- Prepara-se antecipadamente para as situações de maior complexidade identificando a informação relevante e considerando dados disponíveis.

Relacionamento, cooperação e comunicação: Relacionar-se com cordialidade e autoconfiança, ser cooperante e exprimir-se com precisão, clareza e flexibilidade de linguagem

- Relaciona-se de forma cordial e afável com colegas, superiores e público em geral.
- Participa com autoconfiança em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade.
- Demonstra respeito pelas opiniões alheias, ouvindo-as com atenção e valorizando os seus contributos.
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.
- Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão adaptando o discurso e linguagem a diversos interlocutores.

Gestão das emoções: atuar com equilíbrio emocional nos diversos contextos socio-profissionais em que se integra, lidando de forma apropriada e contida com situações de pressão e contrariedades.

- Tem um comportamento estável perante as críticas e contrariedades.
- Mantém-se produtivo e objetivo mesmo sob pressão emocional.
- Controla a manifestação de emoções negativas.
- Ajusta a sua resposta emocional em consonância com as variáveis emocionais em presença.

ANEXO II – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal para o recrutamento de 1 (um) Fiscal – Carreira Especial de Fiscalização

NOME:

Parâmetro: Habilitação Académica (HA)

Habilitação Académica	Pontuação
Valoração da Habilitação	

Parâmetro: Experiência Profissional (EP)

Descrição da experiência	Duração	Pontuação
TOTAL		
Valoração da Experiência Profissional		

Parâmetro: Formação Profissional (FP)

Descrição da formação	Pontuação
TOTAL	
Valoração da Formação Profissional	

Parâmetro: Avaliação de Desempenho (AD)

Três Últimos Ciclos Avaliativos	Avaliação Quantitativa
Valoração da Avaliação de Desempenho	

A classificação final da Avaliação Curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 20\% HA + 40\% EP + 25\% FP + 15\% AD$$

Em que:

AC= Avaliação Curricular

HA= Habilitação académica

EP – Experiência Profissional

FP – Formação profissional

AD – Avaliação de desempenho

$$AC = 20\% * \underline{\quad} + 40\% * \underline{\quad} + 25\% * \underline{\quad} + 15\% * \underline{\quad}$$

$$AC = \underline{\quad} + \underline{\quad} + \underline{\quad} + \underline{\quad}$$

$$AC = \underline{\quad}$$

Azambuja, ... de ... de 2023.

O Júri,

ANEXO III – AVISO

Aviso N.º __/2023

Abertura de procedimento concursal comum para a ocupação de um posto de trabalho, para a categoria de Fiscal, da carreira especial de Fiscalização, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1 - Nos termos do disposto no 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 (LTFP), na sua atual redação, e do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (Portaria) torna-se público que, por deliberação tomada pela Câmara Municipal em 14 de janeiro de 2020, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte à data da presente publicação, o procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um (1) posto de trabalho, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município, a categoria de Fiscal, da carreira especial de Fiscalização, para a Divisão Jurídica e Administrativa.

2 - Não estão constituídas reservas de recrutamento no Município para o referido posto de trabalho.

3 - De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direcção-Geral das Autarquias Locais, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, “as autarquias não têm de consultar a Direcção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional (anterior regime de requalificação)

4 - Não se encontra ainda constituída a EGRA (Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais).

5 - A Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, diploma legal que regulamenta a tramitação do procedimento concursal na administração pública, não prevê já a consulta à ERC (Entidade de Recrutamento Centralizado).

6 - Legislação aplicável: o presente procedimento concursal rege-se pelo disposto na LTFP, na redação atual, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, no Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação.

7 - Prazo de validade: o procedimento é válido até ao preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para efeitos do previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria.

8 - Local de trabalho: área do Município de Azambuja.

9 - Caracterização do posto de trabalho: as funções a desenvolver, inerentes à carreira/categoria, a que corresponde o grau de complexidade funcional 2, são as descritas no artigo 8.º do Decreto Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, consubstanciando-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, bem como na elaboração de informações, autos de notícia, de contraordenação ou transgressão por infração dos preceitos legais, paralelamente ao previsto no artigo 9.º do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais do Município de Azambuja; exercer as demais funções que lhes forem confiadas e resultarem do normal desempenho das suas tarefas.

9.1 - A descrição das funções não prejudica, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP, a atribuição aos trabalhadores de funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

10 - Posicionamento remuneratório: De acordo com a tabela remuneratória única aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, revista pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, conjugado com o disposto no artigo 5º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, na redação atual, o valor de referência corresponde à 1.ª posição, nível 7 - 869,84€ (oitocentos e sessenta e nove euros e oitenta e quatro cêntimos).

11 - Permanência obrigatória: Nos termos do disposto no artigo 11º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, na redação atual “Os trabalhadores recrutados mediante procedimento concursal para a carreira especial de fiscalização ficam obrigados ao cumprimento de um período mínimo de dois anos de permanência no órgão ou serviço, após a conclusão do período experimental”, sendo que a violação deste dever “constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o órgão ou serviço no valor correspondente aos custos de formação que lhe forem imputáveis durante o curso de formação específico para ingresso na carreira especial de fiscalização”.

12 - Requisitos de admissão: só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até à data limite para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

12.1 - Requisitos gerais (previstos no artigo 17.º da LTFP):

- 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 das funções a que se candidata;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

12.2 - Requisitos específicos:

- a) 12.º ano de escolaridade;
- b) A integração na carreira especial de fiscalização depende da aprovação em curso de formação, com classificação final não inferior a 14 valores, a ministrar pelo organismo central de formação para a Administração Local, tem a duração mínima de seis meses e tem lugar durante o período experimental.
- c) Os candidatos que já tenham frequentado o curso de formação específico, ficam dispensados de o frequentar novamente.

12.3 - Não é possível substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

12.4 - Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão, sob pena de exclusão, apresentar com a sua candidatura documento comprovativo correspondente ao reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

13 - Âmbito do recrutamento: Na sequência dos pareceres favoráveis, proferidos pelo órgão Executivo, na sua reunião de 14 de janeiro de 2020, e em linha com o princípio da eficiência e economia que deve nortear a atividade municipal, os procedimentos concursais destinam-se a candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, determinado/determinável previamente estabelecida, bem como sem relação jurídica de emprego público prévia.

14 - Nos termos da alínea k), do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, 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 Azambuja idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

15 - Formalização das candidaturas: de acordo com o estabelecido no artigo 13.º, da Portaria, as candidaturas são obrigatoriamente formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, disponibilizado na página eletrónica do Município na área de Recursos Humanos) em

[https://www.cm-azambuja.pt/images/pdfs/RH/2023/Formulario Candidatura RH v7 2023.pdf? t=1679994090](https://www.cm-azambuja.pt/images/pdfs/RH/2023/Formulario_Candidatura_RH_v7_2023.pdf? t=1679994090)

15.1 - Entrega de candidaturas: as candidaturas podem ser apresentadas em suporte eletrónico, para o e-mail rhrecrutamento@cm-azambuja.pt, ou remetidas por correio registado, com aviso de receção, para Praça do Município, n.º 19, 2050-315 Azambuja, até ao termo do prazo fixado.

15.2 - Os candidatos que não apresentarem a candidatura em suporte eletrónico, devem entregar justificação de não utilização do correio eletrónico, cabendo ao Júri a decisão de aceitação, ou não, da referida candidatura.

15.3 - Apenas serão considerados os documentos redigidos em língua portuguesa.

16 - O formulário de candidatura, corretamente preenchido e assinado, deverá ser acompanhado, obrigatoriamente e sob pena de exclusão, dos seguintes documentos legíveis:

- Comprovativos da posse dos requisitos gerais de admissão, constantes do ponto 12.1 do presente aviso, exceto se o candidato declarar, sob compromisso de honra, no ponto 7 do formulário tipo de candidatura, que reúne aqueles requisitos, assinalando com "X" o quadrado a isso destinado;

- Fotocópia do certificado das habilitações literárias;

- Curriculum Vitae detalhado e atualizado, do qual devem constar, designadamente, a identificação do candidato, as habilitações literárias, experiência profissional (funções que exerce, bem como as que exerceu com a indicação dos respetivos períodos de permanência) as atividades relevantes e a participação em grupos de trabalho, assim como a formação profissional detida (cursos, estágios, especializações e seminários, indicando a respetiva duração, as datas de realização e as entidades promotoras);

- Fotocópias de documentos comprovativos dos factos referidos no Curriculum Vitae.

16.1 - No caso de candidato já detentor de vínculo de emprego público, para além dos elementos acima indicados, deve, igualmente, apresentar:

- Declaração comprovativa, devidamente atualizada, emitida e autenticada pelo serviço de origem, que circunstancie, de forma inequívoca: a modalidade da relação jurídica de emprego público; carreira e categoria em que se encontra integrado; 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; tempo de exercício de funções na carreira, categoria e administração pública em anos, meses e dias e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho objeto do presente procedimento; avaliação do desempenho relativa aos três últimos ciclos avaliativos ou, na sua ausência, o motivo que determinou tal facto; posição e nível remuneratório correspondente à remuneração auferida, para efeitos do artigo 38.º da LTFP.

16.2 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão ao procedimento concursal os candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, abrangidos por este diploma, devem declarar sob compromisso de honra, no ponto 8.1 do formulário de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, assim como os meios/condições especiais de que necessita para a realização dos métodos de seleção.

16.3 - Os candidatos trabalhadores do Município de Azambuja estão dispensados da apresentação da seguinte documentação:

- O documento comprovativo do requisito habilitacional, desde que o trabalhador expressamente refira que o mesmo se encontra arquivado no seu processo individual;

- A declaração comprovativa da titularidade de vínculo de emprego público referida no ponto 15.1, considerando-se comprovada a modalidade de vínculo de emprego público e sua determinabilidade, a carreira, a categoria, a atividade executada e o respetivo tempo de serviço, a posição remuneratória detida à data da apresentação da candidatura e a avaliação do desempenho obtida;

- Os documentos comprovativos das declarações constantes do Curriculum Vitae, desde que o trabalhador expressamente refira que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual, devendo fazer essa menção, relativamente a cada facto, no Curriculum Vitae.

16.4 - A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar, nos termos do n.º 3 do artigo 14.º da Portaria.

J
C

17 - Métodos de seleção a realizar, nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP e artigo 17.º da Portaria:

17.1 - Candidatos sem vínculo de emprego público, com vínculo de emprego público por tempo determinado/determinável ou com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, mas sem identidade funcional: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

17.1.1 - A Prova de Conhecimentos (PC) destina-se a avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, tem uma ponderação de 100% da nota final. A prova será escrita, apenas com consulta de legislação não comentada e em suporte de papel, sendo constituída por 40 questões fechadas, de escolha múltipla, com 4 opções de resposta. A prova terá uma duração de 60 minutos, podendo ser alargada, até 30 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização.

Na PC é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e versará sobre matéria específica no domínio da fiscalização e sobre matéria genérica aplicável aos municípios, diretamente relacionadas com as exigências da função, fixando-se como legislação de enquadramento para os temas objeto da prova: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual; Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na redação atual; Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99 de 16 de dezembro, na redação atual; Regime Geral das Contraordenações, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na redação atual; Regulamento Municipal da Urbanização e Edificação (disponível em www.cm-azambuja.pt); Regulamento Municipal de Ocupação de Espaço Público e Publicidade (disponível em www.cm-azambuja.pt); Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na redação atual; Regime de acesso e de exercício de diversas atividades económicas no âmbito da iniciativa «Licenciamento zero», aprovado pelo Decreto-Lei n.º 48/2011, de 1 de abril, na redação atual; Estrutura nuclear e flexível dos Serviços do Município de Azambuja - Despacho n.º 6719/2019, publicado na 2.ª série do Diário da República n.º 142, de 26 de julho de 2019, alterado pelo Despacho n.º 10198/2020, publicado na 2.ª série do Diário da República n.º 206, de 22 de outubro (disponível em www.cm-azambuja.pt); Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Azambuja - Despacho n.º 11532/2020, publicado na 2.ª série do Diário da República n.º 227, de 20 de novembro (disponível em www.cm-azambuja.pt).

17.1.2 - 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 AP será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato.

17.2 - Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e com identidade funcional: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

17.2.1 - A Avaliação Curricular (AC) tem uma ponderação de 60% da nota final, visa aferir os elementos, considerados parâmetros de avaliação, de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação (HAB), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD).

A AC de cada candidato é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da soma ponderada das classificações dos elementos a avaliar, sendo refletida numa ficha de avaliação curricular, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (20\%HAB + 40\%EP + 25\%FP + 15\%AD)$.

No âmbito do método Avaliação Curricular, pode ser exigida, a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

17.2.2 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) tem uma ponderação de 40% da nota final e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função incidindo na avaliação das competências comportamentais identificadas no Perfil de Competências aprovado para o posto de trabalho em concurso, extraídas da lista de competências prevista para a respetiva carreira/categoria, constante da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.

Esta entrevista deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e evidenciadas pelo candidato.

A classificação final da EAC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através de média simples ou ponderada, e expressa até às centésimas.

17.3 - A classificação final dos candidatos será obtida através da aplicação de uma das seguintes fórmulas:

a) Candidatos sem vínculo de emprego público, com vínculo de emprego público por tempo determinado/determinável ou com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, mas sem identidade funcional

$$CF = 100\% PC$$

b) Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e com identidade funcional:

$$CF = 60\% AC + 40\% EAC$$

Sendo que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

18 - Cada um dos métodos utilizados será eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a (nove virgula cinco) valores ou, no caso na Avaliação Psicológica (AP), de Não Apto, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

19 - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, determinando a exclusão do mesmo.

20 - Quota de emprego para pessoas com deficiência: 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 a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

21 - Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º, da Portaria, sem prejuízo do artigo 66.º da LTFP.

21.1 - Persistindo o empate e esgotadas as formas de desempate entre os candidatos aprovados, previstas no ponto anterior, serão aplicados os seguintes critérios, sucessivamente: 1.º Habilitação académica, prevalecendo a habilitação que confira pontuação mais elevada; 2.º Nota de conclusão da habilitação exigida como requisito (licenciatura), prevalecendo a nota mais elevada; 3.º Antiguidade da habilitação exigida como requisito (licenciatura), prevalecendo a mais antiga; 4.º Domicílio fiscal na área do Município.

22 - Notificação dos candidatos admitidos e excluídos: i) Os candidatos admitidos serão convocados, nos termos do artigo 6.º da Portaria para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar; ii) De acordo com o preceituado no n.º 3 do artigo 25.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados nos termos do artigo 6.º da mesma Portaria e do Código do Procedimento Administrativo, para a realização da audiência de interessados. As alegações a apresentar pelos candidatos têm por suporte formulário tipo disponível em

https://www.cm-azambuja.pt/images/pdfs/RH/2023/Formulario_Audiencia_RH_v2_2023.pdf? t=1679994090

Em conformidade com o artigo 22.º da Portaria a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente a publicar na entrada principal do Edifício dos Paços deste Município e disponibilizada em <https://www.cm-azambuja.pt/component/k2/item/199?Itemid=213>, sendo que, os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte nos termos do artigo 6.º da Portaria.

23 - Atento o artigo 25.º da Portaria: i) à lista unitária de ordenação dos candidatos aprovados é aplicável com as necessárias adaptações o disposto no artigo 6.º da mesma Portaria; ii) os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos, no decurso da aplicação dos métodos de seleção são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, a efetuar, também, pela forma prevista no artigo 6.º; iii) a lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na II série do Diário da República, publicitada no local referido no ponto anterior e disponibilizada em <https://www.cm-azambuja.pt/component/k2/item/199?Itemid=213>

24 - 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".

25 - Para efeitos dos artigos 13.º e 47.º da Constituição da República Portuguesa, todas as pessoas são incentivadas a concorrerem independentemente do sexo, da sua diversidade funcional (necessidades especiais e deficiência), identidade de género, orientação sexual, origem cultural e étnica, religião, convicção política ou ideológica, situação económica ou condição social e em situação de parentalidade, amamentação ou aleitamento.

26 - O Município de Azambuja informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidaturas aos presentes procedimentos concursais, em cumprimento do disposto na Portaria. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais. A conservação dos dados pessoais apresentados pelos candidatos no decurso dos presentes procedimentos concursais deve respeitar o previsto no artigo 42.º da 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.

27 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, os presentes procedimentos são publicitados por extrato na 2.ª série do Diário da República, na íntegra na bolsa de emprego público (www.bep.gov.pt) e na página eletrónica do Município de Azambuja (<https://www.cm-azambuja.pt/component/k2/item/199?Itemid=213>)

28 - Em tudo o que não esteja previsto no presente Aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

29 - Composição do Júri:

Presidente – Lara Mónica Oliveira Vitorino, Chefe da Divisão Jurídica e Administrativa;

Vogais efetivos – Carlos Manuel Carvalho Cruz, Fiscal e Maria João Gomes da Silva Martins, Técnica Superior;

Vogais suplentes – Inês Fortunato Pinheiro Miranda, Técnica Superior e Ana Bela Torres de Oliveira Gaspar, Fiscal.

___ de _____ de 2023. - A Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, Ana Margarida Serrano Gaspar Coelho