

Login

Esqueceu-se da password? (<https://www.sgu.gov.pt/v3/login.aspx?action=recuperarPassword&retorno=aHR0cHM6Ly93d3cuYmVwLmdvdi5wdC9EZWZhdWx0LmFzCHg=>)

Criar registo

Registar Organismo



(../..../Default.aspx)

[Ofertas](#) [Conta do Utilizador](#) [Programa de incentivos ao interior](#) [Ofertas PRR](#) [Sobre a BEP](#)

[Ajuda](#)

[Início \(../..../Default.aspx\)](#)

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Requisitos de Admissão

Formalização Candidaturas

Descrição do Procedimento

VER TUDO ▼

Código da Oferta:

OE202311/1102

Tipo Oferta:

Procedimento Concursal Comum

Estado:

Ativa ▶

Nível Orgânico:

Câmaras Municipais

Órgão/Serviço:

Câmara Municipal de Lisboa

Vínculo:

CTFP por tempo indeterminado

Regime:

Carreiras Especiais

Carreira:

Fiscalização

Categoria:

Fiscal

Grau de Complexidade:

0

Remuneração:

869,84€

Suplemento Mensal:

0,00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Exerce funções de 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; No exercício das suas funções elaboram autos de notícia, de contraordenação ou transgressão por infração das normas legais e regulamentares.

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Lisboa	30	Praça do Município	Lisboa	1149014 LISBOA	Lisboa	Lisboa

Total Postos de Trabalho:

30

Quota para Portadores de Deficiência:

2

Observações:**Relação Jurídica Exigida:**

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica :

- Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Requisitos de Nacionalidade:

Não

Habilitação Literária:

12º ano (ensino secundário)

Admissão de candidatos não titulares da habilitação exigida:

Não

Outros Requisitos:

Idoneidade para o exercício das funções de fiscalização

Envio de candidaturas para:

Apenas online, em <https://recrutamento.cm-lisboa.pt>

Contatos:

rh.atendimento@cm-lisboa.pt, 218177474 e 217988205

Data Publicitação:

2023-11-30

Data Limite:

2023-12-18

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:

Aviso (extrato) nº 23291/2023, DR, 2ª série, n.º 232, de 30/11/2023

Descrição do Procedimento:

AVISO

1. Nos termos da subalínea i) da alínea a) da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada Portaria), torna-se público que, pelo prazo de dez dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), se encontra aberto procedimento concursal comum para a celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na categoria de Fiscal, da carreira especial de fiscalização do mapa de pessoal do Município de Lisboa.

1.1. O procedimento concursal visa a ocupação de 30 (trinta) postos de trabalho, dos quais 2 (dois) se destina a pessoas com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

1.2. O presente procedimento foi autorizado através da aprovação pela Câmara Municipal de Lisboa, em reunião extraordinária de 30 de novembro de 2022, do ponto 4 da Proposta n.º 743/2022, subscrita pelo Senhor Vice-Presidente, Dr. Filipe Anacoreta Correia, conforme consta do 4.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1502, de 2 de dezembro de 2022, respeitante à autorização de abertura dos procedimentos concursais contemplados no Plano Anual de Recrutamento para 2023, condicionada à aprovação do Mapa de Pessoal de 2023, que veio a ser aprovado pela Assembleia Municipal através da Deliberação n.º 582/AML/2022, tomada em reunião de 7 de dezembro de 2022 e publicada no 1.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1506, de 29 de dezembro de 2022.

2. Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, publicado no Diário da República, n.º 77, 2.ª Série, de 31 de março de 2000, faz-se constar a seguinte menção: «Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, 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».

3. Nos termos da Deliberação de Câmara n.º 411/CM/2022, de 8 de julho de 2022, publicada no 2.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1482, de 14 de julho de 2022, faz-se constar a seguinte menção: “Pessoas LGBTI+ incentivadas a concorrer”, bem como “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”.

4. Para efeitos do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na sua redação atual, declara-se que consultada a Área Metropolitana de Lisboa (AML), enquanto entidade gestora da requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), a AML informou ainda não se encontrar constituída a EGRA para os seus Municípios, e que o Município de Lisboa não assume a posição de EGRA, por não existirem trabalhadores em situação de valorização profissional.

5. Descrição sumária da atividade:

Categoria de Fiscal - “Exerce funções de 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; No exercício das suas funções elaboram autos de notícia, de contraordenação ou transgressão por infração das normas legais e regulamentares.”.

6. Perfil de competências pretendido:

- 6.1. Orientação para o serviço público;
- 6.2. Organização e método de trabalho;
- 6.3. Adaptação e melhoria contínua;
- 6.4. Relacionamento interpessoal;
- 6.5. Otimização de recursos.

7. Nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria, caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da referida lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

8. O local de trabalho situa-se na circunscrição do Município de Lisboa.

9. Posicionamento remuneratório:

9.1. A determinação do posicionamento remuneratório obedece ao disposto no artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), na sua redação atual e ao disposto no artigo 5º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto.

9.2 A posição remuneratória de referência é a 1.ª posição remuneratória da categoria de Fiscal, da carreira especial de fiscalização, a que corresponde o nível remuneratório 7 da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas, o qual, em 2023, consiste no montante pecuniário de €869,84 (oitocentos e sessenta e nove euros e oitenta e quatro cêntimos).

10. Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

10.1. Requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP, que consistem em:

- 10.1.1. Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- 10.1.2. 18 anos de idade completos;
- 10.1.3. Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- 10.1.4. Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- 10.1.5. Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

10.2. Requisito habilitacional de acordo com o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto:

10.2.1. Ter o 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado. Nos termos da alínea i) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, o requisito habilitacional exigido corresponde, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março.

10.3. Idoneidade para o exercício de funções.

11. Área de Recrutamento: Podem candidatar-se ao procedimento concursal indivíduos com ou sem vínculo de emprego público previamente constituído.

12. 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 Lisboa idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita

este procedimento.

13. Métodos de Seleção:

13.1. Consoante a situação jurídico-funcional do candidato, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;
- b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, para os restantes candidatos.

13.1.1. Os candidatos referidos na alínea a) do anterior ponto 13.1. podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção no formulário eletrónico de candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

13.2. Prova de Conhecimentos (PC), que visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, reveste natureza teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e constituída por questões de escolha múltipla.

13.2.1. Temas, legislação e bibliografia:

- Procedimento Administrativo - Artigos 1.º a 19.º, artigos 53.º a 64.º, artigos 69.º a 76.º, artigos 82.º a 88.º, artigos 102.º a 114.º, artigos 121.º a 125.º e artigos 148.º a 160.º do Código Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- Regime Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas - Artigo 73.º e artigos 176.º a 193.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações vigentes;
- Regime das Faltas dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas - Artigos 133.º a 143.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações vigentes e artigos 248.º a 257.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro com as alterações vigentes;
- Direitos, Deveres e Garantias dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Artigos 70.º a 73.º e artigos 122.º a 143.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações vigentes e artigos 234.º a 247.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações vigentes;
- Regime jurídico das autarquias locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Código de Ética e Conduta do Município de Lisboa - Aviso n.º 19856/2022, publicado no Diário da República n.º 201/2022, Série II, de 2022-10-18;
- Despacho n.º 8499/2018, de 3 de setembro – Orgânica dos Serviços Municipais, aprovada pela Deliberação n.º 305/AML/2018, publicada no Diário da República n.º 169/2018, Série II de 03 09-2018.
- Regime da Carreira Especial de Fiscalização - Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto;
- Regime das contra-ordenações - Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro

13.2.2. Duração:60 minutos.

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

13.2.4. Para efeitos de realização da prova de conhecimentos esclarece-se o seguinte:

13.2.4.1. Durante a sua realização pode ser consultada a legislação e bibliografia em suporte papel (desde que não anotada nem comentada) referida no ponto 13.2.1., não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (Telemóvel, Tablet, PC, Smartwatch, Auriculares, etc.).

13.2.4.2. A atualização da legislação referenciada no ponto 13.2.1., ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos;

13.2.4.3. A legislação mencionada no ponto 13.2.1., encontra-se disponível no site do Diário da República em <http://dre.pt>.

13.3. Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências supra definido no ponto 6., podendo comportar uma ou mais fases.

13.3.1. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

13.4. Avaliação Curricular (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, com base na análise do respetivo currículo. Assim, serão considerados e ponderados os seguintes elementos:

13.4.1. Habilitação Académica (HA), valorada, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

- Pela detenção de habilitação académica do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado15 valores;

- Pela detenção de habilitação académica do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado com inscrição e frequência no curso específico na área de fiscalização a ministrar pelo Centro de Estudos e Formação Autárquica, atual Fundação para os Estudos e Formação nas Autarquias Locais (FEFAL) 18 valores;

- Pela detenção de habilitação académica do 12.º ano de escolaridade e um curso específico na área de fiscalização ministrado pelo Centro de Estudos e Formação Autárquica, atual Fundação para os Estudos e Formação nas Autarquias Locais (FEFAL) 20 valores.

- Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece-se que apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

13.4.2. Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.

13.4.2.1. Partindo de uma Base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:

13.4.2.1.1. Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

- Até 30 horas (inclusive): 2 valores
- De 31 horas até 60 horas (inclusive): 3 valores
- De 61 horas até 90 horas (inclusive): 4 valores
- De 91 horas até 120 horas (inclusive): 5 valores
- De 121 horas até 150 horas (inclusive): 6 valores
- De 151 horas até 200 horas (inclusive): 7 valores
- Superior a 200 horas: 8 valores.

13.4.2.1.2. Formação Profissional indiretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

- Até 30 horas (inclusive): 2 valores
- De 31 horas até 60 horas (inclusive): 3 valores
- De 61 horas até 90 horas (inclusive): 4 valores
- De 91 horas até 120 horas (inclusive): 5 valores
- De 121 horas até 150 horas (inclusive): 6 valores
- De 151 horas até 200 horas (inclusive): 7 valores
- Superior a 200 horas: 8 valores.

13.4.2.2. Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se referem os pontos 13.4.2.1.1 e 13.4.2.1.2., esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b) O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;

c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, consequentemente aplicar as referidas grelhas;

d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;

e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado;

13.4.3. Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à categoria de Fiscal, desde que respeitantes à área de atividade de Fiscalização, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

13.4.3.1. Até um ano completo de experiência profissional, do seguinte modo:

13.4.3.1.1. Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica: 6 valores;

13.4.3.1.2. Em serviços da Administração Autárquica: 8 valores.

13.4.3.2. Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:

13.4.3.2.1. Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica: 10 valores;

13.4.3.2.2. Em serviços da Administração Autárquica: 12 valores.

13.4.3.3. Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica, acresce 0,5 valores.

13.4.3.4. Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica, acresce 1 valor.

13.4.3.5. Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:

a) Apenas será 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;

b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;

c) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;

d) Na eventualidade do candidato deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos 13.4.3.1. e 13.4.3.2., a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;

e) Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;

f) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 13.4.3.1. e 13.4.3.2. é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano até três anos completos;

g) Caso o candidato reúna os requisitos descritos nas grelhas dos pontos 13.4.3.3. e 13.4.3.4., a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 13.4.3.2. não podendo ultrapassar os 20 valores.

13.4.4. Avaliação do Desempenho (AD), em que será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

13.4.4.1. Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

13.4.4.2. Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da

Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

13.4.5. A classificação da Avaliação Curricular é 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, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,2 HA + 0,2 FP + 0,4 EP + 0,2 AD$$

Em que,

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

13.5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

13.5.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no ponto 6., é avaliada numa escala de 0 a 20 valores e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

13.5.2. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 90 minutos.

14. Ordenação Final:

14.1. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do presente aviso (ponto 13.2. e seguintes), considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção, ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

14.2. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada e expressa até às centésimas dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

OF = PC

$$OF = 0,50 AC + 0,50 EAC$$

Em que,

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

14.2.1. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências no formulário de candidatura), os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

14.2.2. Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica com menção classificativa Apto.

14.3. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

14.4. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Lisboa e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua

publicitação.

14.5. Atento o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, o recrutamento efetua-se por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

14.6. Critérios de Ordenação Preferencial: Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria, e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1.º - Os candidatos com mais tempo de experiência profissional na área de atividade para qual o

procedimento concursal é aberto, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;

2.º - Os candidatos com mais antiguidade em serviços da Administração Autárquica, independentemente do tipo de vínculo, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

3.º - Os candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;

4.º - Primazia na submissão da candidatura na Plataforma de Recrutamento do Município de Lisboa - data, hora e minuto, contados desde a última alteração à candidatura.

15. Formalização das candidaturas:

15.1. As candidaturas são obrigatoriamente apresentadas em suporte eletrónico, sob pena de exclusão, através do preenchimento do formulário eletrónico de candidatura, disponível na Plataforma de Recrutamento do Município de Lisboa em <https://recrutamento.cm-lisboa.pt>, nos termos do n.º 1 do artigo 13.º da Portaria.

15.1.1. O candidato é responsável por assegurar que os contactos indicados (email, morada, etc.) no formulário de candidatura se encontram integralmente corretos, considerando que estes serão os utilizados neste procedimento para comunicações, e, em caso de posterior alteração de algum deles, tem de garantir a respetiva atualização junto do presente procedimento.

15.2. No formulário eletrónico de candidatura, o candidato deve declarar a situação em que se encontra relativamente a cada um dos requisitos de admissão exigidos nos pontos 10.1., 10.2. e 10.3. do presente Aviso (os requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP e os requisitos previstos no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto).

15.3. Caso o candidato pretenda juntar documentos ao formulário eletrónico de candidatura, os mesmos devem ser submetidos em formato PDF, tendo como limite 5 Mb por documento.

15.4. Os documentos entregues, quando emitidos em língua estrangeira, devem ser acompanhados da respetiva tradução oficial, sob pena de poderem não ser considerados.

15.5. Considerando ser determinante para a decisão sobre os métodos de seleção a aplicar, o candidato titular de vínculo de emprego público que esteja a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa (Fiscal) ou que, encontrando-se em situação de valorização profissional, tenha desempenhado, imediatamente antes, aquela atribuição, competência ou atividade, e que pretenda que lhe sejam aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (por não ter optado, no formulário eletrónico de candidatura, pela aplicação da Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica), deve juntar, em formato PDF, tendo como limite 5 Mb por documento, o seguinte:

15.5.1. Declaração comprovativa emitida pela entidade empregadora pública à qual o candidato pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste: 03/10/2023, 15:34 BEP - Bolsa de Emprego Público [https://www.bep.gov.pt/pages/oferta/Oferta_Detalhes.aspx?CodOferta=113951 11/13](https://www.bep.gov.pt/pages/oferta/Oferta_Detalhes.aspx?CodOferta=113951%2011/13)

15.5.1.1. Modalidade de vínculo de emprego público e sua determinabilidade;

15.5.1.2. Carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço;

15.5.1.3. Posição remuneratória detida pelo candidato à data de apresentação da candidatura;

15.5.1.4. Avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

15.5.2. Currículo detalhado, no qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e

profissionais, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho, com a indicação das funções com maior interesse para o lugar a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito.

15.5.3. Documentos comprovativos das declarações constantes do currículo, nomeadamente no que respeita a habilitações literárias e profissionais, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

15.6. A não apresentação do documento referido no ponto 15.5.1. ou a falta de indicação, nesse documento, do vínculo de emprego público, da categoria e, ou, atividade, bem como a apresentação desse documento não datado ou com data anterior à publicação na Bolsa de Emprego Público do presente Aviso, implicam a aplicação dos métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, ainda que os candidatos aleguem que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa (Técnico Superior na área de Arquitetura) ou, tratando-se de candidatos em situação de valorização profissional, que os mesmos aleguem que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

15.7. A não apresentação dos documentos referidos no ponto 15.5.3., a falta de indicação da avaliação do desempenho ou da atividade executada e respetivo tempo de serviço no documento referido no ponto 15.5.1., bem como a não apresentação de declaração comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação do desempenho no período a considerar com indicação do respetivo motivo, implica a não consideração desses elementos, mesmo que constantes do currículo, para efeitos de aplicação do método de seleção Avaliação Curricular.

15.8. Os trabalhadores da Câmara Municipal de Lisboa estão dispensados da apresentação da declaração comprovativa da titularidade de vínculo de emprego público referida no ponto 15.5.1.

15.9. São motivos de exclusão, sem prejuízo de outros legalmente previstos:

15.9.1. No momento da admissão ao presente procedimento concursal: a) A apresentação da candidatura fora de prazo; b) A não apresentação da candidatura através da plataforma eletrónica referida no ponto 15.1.; c) A declaração no formulário eletrónico de candidatura de que não reúne os requisitos de admissão a concurso referidos nos pontos 10.1., 10.2. e 10.3.; d) A falta de preenchimento, até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas, dos requisitos de admissão a concurso referidos nos pontos 10.1., 10.2. e 10.3.

15.9.2. No momento da constituição do vínculo de emprego público, em virtude da não confirmação da veracidade dos dados declarados na candidatura, designadamente pela: a) Falta de entrega de documentos comprovativos dos requisitos de admissão a concurso referidos nos pontos 10.1., 10.2. e 10.3.; b) Entrega de documentos que não comprovam os requisitos de admissão a concurso referidos nos pontos 10.1., 10.2. e 10.3.; c) Falta de preenchimento, até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas, dos requisitos de admissão a concurso referidos nos pontos 10.1., 10.2. e 10.3.

15.10. Os candidatos com um grau de deficiência igual ou superior a 60% abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, são dispensados da apresentação imediata do documento comprovativo do grau de incapacidade e tipo de deficiência, sem prejuízo de deverem indicar desde logo na candidatura, no formulário eletrónico de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como os meios ou condições especiais que necessitam para a realização de algum ou alguns métodos de seleção.

15.11. As falsas declarações prestadas são punidas nos termos da lei e a apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

16. Composição do Júri:

Presidente - Miguel Dias Fernandes, Diretor de Departamento de Saneamento - CML/DMMC/Departamento de Saneamento;

1.º Vogal Efetivo - António Vitorino Aleluia Pedroso, Técnico Superior (Engenharia Civil) - CML/Unidade de Coordenação Territorial;

2.º Vogal Efetivo - Fernando Manuel de Sousa Fernandes, Fiscal - CML/DMMC/Departamento de Saneamento;

1.º Vogal Suplente - João Miguel Fidalgo do Carmo, Técnico Superior (Geologia)- CML/DMMC/Departamento de Saneamento;

2.ª Vogal Suplente - Anabela Maia Leocádio, Técnica Superior (Direito) - CML/DMRH/Departamento de Gestão de Recursos Humanos.

16.1. A 1.ª Vogal Efetiva substitui a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos.

17. Acesso aos documentos e prestação de esclarecimentos:

17.1. A ata do Júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos é publicitada no sítio da internet da Câmara Municipal de Lisboa, em <https://recrutamento.cm-lisboa.pt>.

17.2. Na Plataforma de Recrutamento do Município de Lisboa, em <https://recrutamento.cm-lisboa.pt>, estão disponíveis esclarecimentos e instruções de preenchimento do formulário eletrónico de candidatura.

17.3. Quaisquer esclarecimentos adicionais relativos a este procedimento concursal serão prestados, todos os dias úteis, das 09H30 às 17H00, pelo Serviço de Atendimento dos Recursos Humanos, através do endereço eletrónico rh.atendimento@cm-lisboa.pt, ou através dos números de telefone n.º 218177474 e 217988205.

(Competência subdelegada pelo Despacho n.º 3/DMRH/2022, de 3 de janeiro, publicado no Boletim Municipal n.º 1455, de 6 de janeiro de 2022)

Lisboa, em 22 de novembro de 2023.

A Diretora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos

- Elsa Viegas -

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

Aprovado pela Câmara Municipal de Lisboa, em reunião extraordinária de 30 de novembro de 2022, do ponto 4 da Proposta n.º 743/2022, subscrita pelo Senhor Vice-Presidente, Dr. Filipe Anacoreta Correia, conforme consta do 4.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1502, de 2 de dezembro de 2022.

[← Voltar](#)

[Imprimir para PDF](#)

[Imprimir](#)

[^ Voltar ao topo](#)

Entidade gestora

Desenvolvimento e apoio técnico

Ofertas

[Pesquisar Oferta \(Oferta_Pesquisa_basica.aspx\)](#)

[Pesquisar Resultados \(Pesquisa_Resultados.aspx\)](#)

[Listar Oferta Dirigentes Superiores \(../CReSAP/CReSAP_Pesquisa.aspx\)](#)

[Formulários](#)

Bolsa de Emprego Público

[Diploma \(../SobreBep/Diploma.aspx\)](#)

[Objetivos \(../SobreBep/Objectivos.aspx\)](#)

[Funcionalidades \(../SobreBep/Funcionalidades.aspx\)](#)

[Acessibilidade \(../Acessibilidade.aspx\)](#)

[Entidade Gestora \(../SobreBep/EntidadeGestora.aspx\)](#)

Links Úteis

Oportunidades na UE

Eures (<https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt>)

EPSO (https://epso.europa.eu/home_pt-pt)

Carreiras Internacionais (<http://www.carreirasinternacionais.eu>)

Org. Int. do Trabalho (<https://www.ilo.org/lisbon/lang--pt/index.htm>)

OCDE (<http://www.oecd.org/careers/>)

Netemprego (IEFP) (<http://www.iefponline.iefp.pt>)

Presidência do Conselho de Ministros

BEP v4.0.0.10 de 2023-11-03 @ 265
