

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202209/0177
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Almada
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Assistente Operacional
Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: A 4ª posição remuneratória (705.00€)

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

As funções a desempenhar correspondem, à descrição constante no Anexo à LTFP, para o qual remete o seu n.º 2 do artigo 88º, tendo como funções específicas as seguintes:

- Prevenir no território municipal os riscos coletivos e a ocorrência de acidente grave ou catástrofe deles resultantes;
- Atenuar na área do município os riscos coletivos e limitar os seus efeitos no caso das ocorrências descritas na alínea anterior;
- Socorrer e assistir no território municipal as pessoas e outros seres vivos em perigo e proteger bens e valores culturais, ambientais e de elevado interesse público;
- Apoiar a reposição da normalidade da vida das pessoas nas áreas do município afetadas por acidente grave ou catástrofe;
- Silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais, mecânicas ou fogo controlado, entre outras;
- Manutenção e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos;
- Silvicultura de carácter geral;
- Manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão florestal;
- Sensibilização das populações para as normas de conduta em matéria de proteção florestal, nomeadamente no âmbito do uso do fogo, da limpeza das florestas e da fitossanidade;
- Vigilância armada, primeira intervenção em incêndios florestais, apoio a operações de rescaldo e vigilância ativa pós-rescaldo, no âmbito da proteção civil, sendo ainda um agente de proteção civil, nos termos da Lei de Bases da Proteção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, alterada e republicada pela Lei n.º 80/2015, de 3 de agosto, com missões de intervenção de proteção civil previstas em diretivas operacionais específicas da Autoridade Nacional de Proteção Civil (ANEPC).

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

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

b) 18 anos de idade completos;

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

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

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: 4 anos de escolaridade (1º ciclo ensino básico)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Almada	1	Largo Luís de Camões	Almada	2800158 ALMADA	Setúbal	Almada

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Escolaridade mínima obrigatória em função da data de nascimento, nos termos dos artigos 2.º, 3.º e 4.º da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto: - 4 anos de escolaridade para indivíduos nascidos até 31/12/1966; - 6 anos de escolaridade para indivíduos nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980; - 9 anos de escolaridade para os indivíduos nascidos após 01/01/1981; - 12 anos de escolaridade para os indivíduos nascidos após 01/01/1995 (Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto).

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <https://recrutamento.cm-almada.pt/>

Contacto: 212724600

Data Publicitação: 2022-09-06

Data Limite: 2022-09-20

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: DR n.º72 de 06/09/2022, Aviso n.º 17412/2022

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1. Nos termos do previsto no artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação vigente, e do artigo 11º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada Portaria), considerando a aprovação da Proposta n.º 2022-282-DGRH, por deliberação da Câmara Municipal de Almada, na sua reunião de 20 de junho de 2022, nos termos do Despacho que proferi em 29 de julho de 2022, no uso das competências que me foram delegadas pela Senhora Presidente desta Câmara Municipal, através do seu Despacho n.º 17/2021-2025, de 03-11-2021, torna-se público que se encontra aberto pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do dia seguinte ao da publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP), conforme publicação no Diário da República, II série, n.º 72 de 06/09/2022, Procedimento Concursal para constituição de reserva de recrutamento, para celebração de relações jurídicas de emprego público, em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, para a carreira/categoria de assistente operacional (sapador florestal), do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Almada, para o exercício de funções no Serviço Municipal de Proteção Civil. 2. Não existe reserva de recrutamento interna para a ocupação dos postos de trabalho em causa, pelo que o âmbito do presente concurso é o definido no n.º 4 do artigo 30º da LTFP. No que se refere ao Procedimento Prévio, determinado no artigo 34º do Regime de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado em Anexo à Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, por remissão ao n.º 3 do artigo 2º da mesma Lei, à Administração Autárquica é aplicável o previsto nos artigos 14º a 16º-A do Decreto Lei n.º 209/2019, de 3 de setembro. Assim, de acordo com a solução

interpretativa uniforme, da Direção Geral das Autarquias Locais (DGAL), datada de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, através do Despacho n.º 2556, de 10 de julho de 2014, "As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação". Deste modo, cabe a cada organismo assumir a posição da Entidade Gestora da Requalificação das Autarquias Locais (EGRA), até que esta se encontre constituída, o que ainda não ocorreu até à presente data. 3. Legislação aplicável: A este procedimento serão aplicadas as regras constantes no Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; 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; Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação; no Decreto-Lei n.º 209/2019, de 3 de setembro, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, conjugado com a Lei n.º 12/2022 de 27 de junho. 4. O local de trabalho será na área do Concelho de Almada. 5. A caracterização dos postos de trabalho a ocupar corresponde a ao exercício de funções de grau 1 de complexidade funcional, da carreira de assistente operacional, no SMPC. As funções a desempenhar correspondem, à descrição constante no Anexo à LTFP, para o qual remete o seu n.º 2 do artigo 88º, tendo como funções específicas as seguintes: - Prevenir no território municipal os riscos coletivos e a ocorrência de acidente grave ou catástrofe deles resultantes; - Atenuar na área do município os riscos coletivos e limitar os seus efeitos no caso das ocorrências descritas na alínea anterior; - Socorrer e assistir no território municipal as pessoas e outros seres vivos em perigo e proteger bens e valores culturais, ambientais e de elevado interesse público; - Apoiar a reposição da normalidade da vida das pessoas nas áreas do município afetadas por acidente grave ou catástrofe; - Silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais, mecânicas ou fogo controlado, entre outras; - Manutenção e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos; - Silvicultura de caráter geral; - Manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão florestal; - Sensibilização das populações para as normas de conduta em matéria de proteção florestal, nomeadamente no âmbito do uso do fogo, da limpeza das florestas e da fitossanidade; - Vigilância armada, primeira intervenção em incêndios florestais, apoio a operações de rescaldo e vigilância ativa pós-rescaldo, no âmbito da proteção civil, sendo ainda um agente de proteção civil, nos termos da Lei de Bases da Proteção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, alterada e republicada pela Lei n.º 80/2015, de 3 de agosto, com missões de intervenção de proteção civil previstas em diretrizes operacionais específicas da Autoridade Nacional de Proteção Civil (ANEPC). 5.1 As funções referidas não prejudicam a atribuição ao(à)s trabalhador(a)s recrutados de funções não expressamente mencionadas desde que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, e para as quais o trabalhador(a) detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional conforme o n.º 1 do artigo 81º da LTFP. 6. Requisitos de admissão: o(a)s candidato(a)s devem reunir, até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidatura, os seguintes requisitos gerais e especiais: 6.1- Requisitos gerais: os previstos no artigo 17º da LTFP: a) Ter nacionalidade portuguesa quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. É dispensada a apresentação dos documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão ao procedimento concursal, referidos no ponto 6.1, até ao momento de constituição do vínculo de emprego público, desde que os candidato(a)s declarem no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, que reúnem os requisitos ali indicados. 6.2- Requisitos específicos: 6.2.1- Posse de escolaridade obrigatória (aferida em função da data de nascimento), nos termos dos artigos 2.º, 3.º e 4.º da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto: - 4 anos de escolaridade para indivíduos nascidos até 31/12/1966; - 6 anos de escolaridade para indivíduos nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980; - 9 anos de escolaridade para os indivíduos nascidos após 01/01/1981 - 12 anos de escolaridade para os indivíduos nascidos após 01/01/1995 (Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto). - a não possibilidade de substituição da habilitação exigida por formação e, ou experiência profissionais necessárias e suficientes. O(a)s candidato(a)s possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, com a respetiva candidatura, documento da equivalência/reconhecimento ao sistema educativo português, sob pena de

exclusão. 7. Âmbito de recrutamento: 7.1- O recrutamento é feito entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público previamente constituída, nos termos do n.º 4 do artigo 30º da LTFP. 7.2- Não podem ser admitidos candidato(a)s 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 da CMA, idênticos aos postos para cuja ocupação se publicita este procedimento, nos termos da alínea k) do n.º 3 do artigo 11º da Portaria, conjugada com o artigo 35º da LTFP. 8. Quota de emprego: 8.1- Como determinado no artigo 3º do Decreto Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, a quota a preencher por candidato(a)s com incapacidade igual ou superior a 60%, será fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados com recurso a esta reserva de recrutamento. 8.2- O(a)s candidato(a)s com deficiência devem declarar, em campo específico constante do Formulário de Candidatura obrigatório, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e ainda os meios de comunicação/expressão a utilizar durante o processo de seleção, nos termos dos artigos 6º e 7º do diploma supramencionado. 9. Posição remuneratória de referência: - A determinação do posicionamento remuneratório obedecerá ao estabelecido no artigo 38º da LTFP, conjugado com o disposto no Decreto Regulamentar n.º 14/2018, de 31 de julho, resultando como posição de referência a 4ª posição remuneratória, da respetiva categoria, da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde o valor de 705.00€ (setecentos e cinco euros), ou a correspondente à do posicionamento do candidato(a) na categoria de origem, quando dela já seja titular, no âmbito de uma relação jurídica de emprego público constituída por tempo indeterminado. Este(a)s candidato(a)s, na sua candidatura (em campo específico constante do Formulário de Candidatura obrigatório), deverão indicar a remuneração base, a carreira e a categoria detidas na sua situação jurídico funcional atual. 10. Formalização das candidaturas: 10.1- Nos termos do n.º 1 do artigo 9º da Portaria, sob pena de exclusão, as candidaturas terão necessariamente que ser apresentadas em suporte eletrónico, através do preenchimento do formulário disponível na plataforma eletrónica constante no separador de recrutamento do site da Câmara Municipal de Almada em <https://recrutamento.cm-almada.pt>, no prazo referido no ponto 1 do presente aviso. 10.2- A apresentação das candidaturas deverá ser acompanhada dos seguintes documentos: a) Cópia legível do certificado comprovativo da posse de habilitações literárias; b) Curriculum vitae detalhado, datado e assinado onde conste, designadamente as funções que exerce bem como as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração, atividades relevantes, e a formação profissional detida; c) Cópias legíveis dos documentos comprovativos das declarações prestadas no currículo, nomeadamente no que diz respeito à formação profissional, sob pena de não serem considerados no método de seleção de Avaliação Curricular, quando aplicável; d) No caso dos candidato(a)s detentores de Relação Jurídica de Emprego Público, entregar declaração atualizada (com data reportada ao prazo específico para apresentação de candidaturas), da qual conste, de forma inequívoca, a modalidade de relação jurídica de emprego, a posição e nível remuneratório detido, a carreira/categoria e respetiva antiguidade, com a descrição detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato(a) bem como as menções qualitativas e quantitativas obtidas no âmbito da Avaliação do Desempenho do último biénio; e) No caso dos candidato(a)s com deficiência, da qual resulte grau de incapacidade igual ou superior a 60%, que o tenham declarado no Formulário obrigatório de Candidatura, terão que apresentar documento comprovativo dessa mesma incapacidade. 10.3- Os documentos referidos no ponto anterior, e todos os que o candidato(a) entenda por conveniente apresentar, têm que acompanhar o Formulário de Candidatura de uso obrigatório, sendo remetidos conjuntamente com este, por submissão na plataforma referida no ponto 10.1 e nas alíneas a) e b) do ponto 10.2. 10.4- A não apresentação dos documentos referidos no ponto 10.1 e na alínea a) do ponto 10.2 determina a exclusão dos candidato(a)s, e alínea b) deste ponto para candidato(a)s com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulares de categoria, que se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidato(a)s em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela competência ou atividade, que não pretendam usar a prerrogativa de afastamento dos métodos de seleção obrigatório. 10.5- As falsas declarações serão punidas nos termos da lei. 11. Métodos de seleção: Nos termos do disposto no artigo 36º da LTFP, conjugado com os artigos 5º e 6º da Portaria, e considerando a Ata n.º 1 do Júri nomeado por meu Despacho datado de 29-07-2022, os métodos de seleção serão aplicadas nas seguintes condições: 11.1- Para candidato(a)s com relação jurídica de emprego público por

tempo indeterminado, titulares de categoria, que se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidato(a)s em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela competência ou atividade, que não pretendam usar a prerrogativa de afastamento dos métodos de seleção obrigatório, sejam os seguintes: 11.1.1- Métodos de seleção obrigatórios: Avaliação (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36º da LTFP, conjugado com as alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5º da Portaria.

11.1.1.1- A Avaliação Curricular (AC) expressa numa escala de zero (0) a vinte (20) valores, até às centésimas, visa analisar a qualificação dos candidato(a)s, designadamente a habilitação académica, percurso profissional e relevância da e relevância da experiência adquirida, da formação realizada, e avaliação de desempenho obtida, resultando a classificação da aplicação da fórmula $AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$, mediante a valoração dos seguintes fatores: Habilidade Académica (HA), Formação Profissional (FP) e AD (Avaliação de Desempenho).

11.1.1.1.1- A Habilidade Académica (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, considerando-se os seguintes valores: Posse de Escolaridade obrigatória= 18 valores, Posse de uma habilitação académica superior à escolaridade obrigatória= 20 valores. Nota: No caso de o certificado ser emitido por entidade estrangeira, terão que ser apresentadas as respetivas equivalências para Portugal.

11.1.1.1.2- A Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação profissional específica na área do posto de trabalho objeto do presente procedimento concursal, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nomeadamente na área da proteção civil, e respetiva legislação conexa, em higiene, segurança e saúde no trabalho, e em desenvolvimento pessoal (comunicação interpessoal, relacionamento interpessoal e trabalho de equipa e desenvolvimento de atitudes comportamentais) e afins, sendo valorada do seguinte modo: Sem formação profissional relevante= 00 valores, até 60 horas (inclusive)= 10 valores, de 60 horas até 120 horas (inclusive)= 12 valores, de 120 horas até 180 horas (inclusive)= 14 valores, de 180 horas até 240 horas (inclusive) = 16 valores, de 240 horas até 300 horas (inclusive)= 18 valores, Superior a 300 horas= 20 valores. Nas ações de formação (cursos de formação de pequena, média e longa duração, seminários, palestras, encontros, jornadas e conferências) em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. Na ausência de qualquer discriminação da duração em horas ou em dias, é atribuído um total de 3 horas e 30 minutos. Nota: No caso da não apresentação de documentos comprovativos da realização e conclusão da formação profissional a mesma não será considerada.

11.1.1.1.3- A Experiência Profissional (EP), será avaliada com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovada, tendo em conta a sua duração, nos seguintes termos: a) Tempo na carreira/categoria de Assistente Operacional, na área de atividade colocada a concurso prestada em serviços da Administração Pública até 5 (cinco) anos= 06 valores, superior a 5 (cinco) anos e até 10 (dez) anos= 08 valores, superior a 10 (dez) anos= 10 valores; b) Exercício das funções (atividades) inerente ao posto de trabalho em órgão ou serviço integrado na Administração Local (AL): Inexistência de funções exercidas na AL= 00 Valores, até 3 (três) anos= 04 Valores; superior a 3 (três) anos e até 6 (seis) anos= 06 Valores superior a 6 (seis) anos e até 10 (dez) anos= 08 Valores, superior a 10 (dez) anos= 10 Valores. O fator de ponderação experiência profissional, tendo como limite máximo de classificação 20 valores é calculado através do somatório da valoração atribuída nas anteriores alíneas a) e b).

11.1.1.1.4- Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último biénio (ou na inexistência deste, a reportada ao ano mais recente), em que o(a) candidato(a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, resultando a classificação deste fator da aplicação dos seguintes níveis classificativos, de acordo com o disposto em vigor para este efeito (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a qual estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP, na sua na sua atual redação): Menção qualitativa SIADAP (Avaliação final SIADAP), com a seguinte Valoração: Inadequado (1 a 1,999)= 00 valores, Adequado (2 a 2,499)= 10 valores, (2,50 a 2,999)= 11 valores, (3 a 3,499)= 13 valores, (3,50 a 3,999)= 15 valores; Relevante (4 a 4,499)= 16 valores, (4,50 a 4,999)= 18 valores, (5) 19 valores, Desempenho Relevante com mérito= 20 valores; Para candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, conforme o disposto

na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria= 12 valores. 11.1.1.2- A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), valorada na escala de zero (0) a vinte (20) valores, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, registadas numa ficha individual associada a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores) e Elevado (20 valores). Competências a avaliar: a) Realização e Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Procura atingir os resultados desejados; Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas; Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades; É persistente na resolução dos problemas e dificuldades. b) Orientação para o Serviço Público: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do sector concreto em que trabalha. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do sector que representa; Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações; No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos; Respeita critérios de honestidade; c) Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço; Trabalha com pessoas com diferentes características; Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional; Afirma-se perante os outros sem ser autoritário nem agressivo. 11.1.2- Métodos de seleção complementares: Provas Físicas (PF), Exame Médico (EM) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), de acordo com o disposto nas alíneas a), c) e d) do n.º 1 do artigo 6º da Portaria. 11.1.2.1- As Provas Físicas (PF) destinam-se a avaliar as aptidões físicas do(a)s candidato(a)s necessárias à execução das atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar. As condições específicas de realização das provas físicas, bem como a determinação dos respetivos parâmetros de avaliação serão oportunamente definidos e divulgados pelo Júri. 11-1.2.2- O Exame Médico (EM), visa avaliar as condições de saúde física e psíquica do(a)s candidato(a)s, exigidas para o exercício da função. A avaliação deste método de seleção será efetuada através das menções de Apto e Não Apto. 11.1.2.3 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, através de um conjunto de questões relacionadas com os fatores a avaliar, que constarão de um guião a elaborar oportunamente pelo Júri, registada na respetiva ficha de avaliação, com a duração máxima de 30 minutos consistindo na valoração dos fatores seguidamente indicados, segundo os níveis classificativos de Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores) e Elevado (20 valores), resultando a classificação final deste método de seleção da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada um dos fatores a avaliar, ou seja $EPS = (A+B+C+D)/4$: - Fator A = Experiência Profissional - Análise do percurso profissional, capacidade de adaptação ao posto de trabalho e relevância para o cumprimento das funções a desempenhar. Critérios de classificação: Insuficiente - Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever deficiente capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos insuficientes conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar. Reduzido - Manifestou uma análise pouco crítica do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever fraca capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos reduzidos conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar. Suficiente - Manifestou facilidade na análise do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever suficiente capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos razoáveis conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar. Bom - A análise do percurso profissional projetou interesses profissionais com as atividades a desenvolver, permitindo antever uma grande capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude do bom nível de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar. Elevado - Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver, permitindo antever elevada capacidade de adaptação ao trabalho,

em virtude dos profundos níveis de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar. - Fator B = Capacidade de Comunicação - Capacidade de conceber, de imediato, através da conversação ou desenvolvimento de um tema ou situação o respetivo desenvolvimento harmonioso, congruente e lógico e capacidade de fazer perceber os argumentos e as ideias contidas na resposta, bem como a correta e coerente utilização dos conceitos que os suportam. Critérios de classificação: Insuficiente - Demonstra possuir muito pouca capacidade de comunicação, no que diz respeito à perceção e transmissão das ideias / mensagens, não sendo explícito nas respostas dadas, tendo muita dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados. Reduzido - Demonstra possuir pouca capacidade de comunicação, no que diz respeito à perceção e transmissão das ideias / mensagens, sendo pouco explícito nas respostas dadas, tendo alguma dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados. Suficiente - Revela alguma capacidade de comunicação, conseguindo conceber o conteúdo e transmitir as ideias contidas nas respostas, usando, porém, poucos conceitos que as suportem, sendo de relevar, no entanto a sua correta aplicação e não apresentar qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados. Bom - Demonstra possuir uma boa capacidade em desenvolver os vários temas de forma harmoniosa, fazendo perceber as ideias e os argumentos contidos nas respostas, utilizando corretamente grande parte dos conceitos que as suportam e não revelando qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados. Elevado - Demonstra possuir uma elevada capacidade em desenvolver os vários temas de forma harmoniosa, fazendo perceber as ideias e os argumentos contidos nas respostas, utilizando corretamente todos os conceitos que as suportam, não tendo qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, empregando simultaneamente conceitos equivalentes e/ou exemplos de forma a permitir aos interlocutores confirmarem que a mensagem foi devidamente compreendida. - Fator C = Dinamismo e Motivação - Capacidade de promover a mudança e a melhoria contínua e entusiasmo e interesse pelas funções a desempenhar. Critérios de classificação: Insuficiente - Demonstrou possuir muito pouco entusiasmo pelo exercício da função. Definição de objetivos muito confusa. Respondeu na maioria das vezes às questões colocadas com conceitos não adequados ou com conceitos vagos, revelando muita insegurança ou incerteza nas respostas. Reduzido - Demonstrou possuir pouco entusiasmo pelo exercício da função. Definição de objetivos pouco clara. Respondeu por vezes às questões colocadas com conceitos não adequados ou com conceitos vagos, revelando alguma insegurança ou incerteza nas respostas. Suficiente - Demonstrou possuir algum entusiasmo pelo exercício da função. Definiu objetivos permitindo prognosticar algum interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam perspetivar fazer algo mais em termos profissionais ou pessoais, mas sem concretizar. Bom - Demonstrou possuir entusiasmo pelo exercício da função, relevando interesse pelas atividades a desenvolver. Definiu objetivos projetando interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam querer progredir no trabalho, ou aceitar desafios, conseguir fazer mais em termos de trabalho. Elevado - Demonstrou possuir bastante entusiasmo pelo exercício da função, relevando muito interesse pelas atividades a desenvolver. Definiu objetivos projetando forte interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam querer progredir no trabalho, ou aceitar desafios, conseguir fazer mais em termos de trabalho, integrando o conceito de serviço público numa perspetiva prática e não meramente retórica. - Fator D = Relacionamento interpessoal - Facilidade de integração e de espírito de equipa, capacidades de cooperação, de gestão de conflitos e de originar climas de trabalho positivos. Critérios de classificação: Insuficiente - Manifestou pouco ou nenhum entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando nenhuma preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo antever que apresentará dificuldade no relacionamento interpessoal. Reduzido - Manifestou algum entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando pouca preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo prever que apresentará pouca facilidade no relacionamento interpessoal. Suficiente - Manifestou razoável entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo assim prever que apresentará alguma facilidade no relacionamento interpessoal. Bom - Manifestou um bom nível de

compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando franca preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo assim prever que apresentará facilidade no relacionamento interpessoal. Elevado - Manifestou elevado nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando total preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas e público em geral, enunciando espontaneamente medidas de prevenção de riscos de conflito efetivamente realistas, permitindo assim prever que apresentará grande facilidade no relacionamento interpessoal.

11.1.3- A Classificação Final (CF) será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, devidamente registada na respetiva ficha e resultará da aplicação da seguinte fórmula: $CF = 40\% AC + 30\% EAC + 30\% EPS$.

11.2- Para os candidato(a)s com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que não se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, ou detentores de relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável, ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, os métodos de seleção são os seguintes:

11.2.1- Métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36º da LTFP, conjugado com as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5º da Portaria.

11.2.1.1- A Prova de Conhecimentos (PC), destina-se a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função, os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, será valorada de zero (0) a vinte (20) valores, até às centésimas, incidirá sobre conteúdos de natureza prática, relacionados com as exigências da função, será de realização individual e prática, e consistirá no manuseamento de motorroçadora e motosserra em espécies vegetais, com uma duração máxima de 20 minutos;

11.2.1.2- A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar as aptidões, características de personalidade e/ou competências do(a)s candidato(a)s, podendo comportar uma ou mais fases, e é valorada de zero (0) a 20 (vinte) valores.

11.2.2- Métodos de seleção complementares: Provas Físicas (PF), Exame Médico (EM) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), de acordo com o disposto nas alíneas a), c) e d) do n.º 1 do artigo 6º da Portaria, e conforme descrito nos pontos 11.A2 até 11.A2.3.

11.2.3- A Classificação Final (CF) será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, devidamente registada na respetiva ficha e resultará da aplicação da seguinte fórmula: $CF = 40\% PC + 30\% AP + 30\% EPS$.

11.3- Em situação de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 27º da Portaria.

11.4- Cada método de seleção é eliminatório, pelo que serão excluído(a)s os candidato(a)s que não compareçam a qualquer um ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores num deles, de acordo com o estabelecido nos números 9 e 10 do artigo 9º da Portaria.

11.5- Caso o número de candidato(a)s for de tal modo elevado que torne impraticável a aplicação dos métodos de seleção a todos eles, e estando em causa razões de celeridade, designadamente pela urgência do recrutamento, o júri poderá fasear a utilização dos métodos de seleção, nos termos do disposto no artigo 7º da Portaria e em concordância com o Despacho referido no ponto 1 do presente Aviso.

12. Composição do Júri: Presidente - António Simões Guerra Godinho, Coordenador Municipal de Proteção Civil; 1.º Vogal Efetivo - Andreia Cristina Ferreira Raposo Aires, Chefe de Divisão de Proteção Civil, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; 2.º Vogal Efetivo - Teresa Isabel Gomes Fernandes de Almeida, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos; 1.º Vogal Suplente - Paulo Jorge Tomé Rodrigues, Técnico Superior do SMP; 2.º Vogal Suplente - Emília Maria Fraústo Ramalho Pereira Mousinho, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

13- Os candidato(a)s serão notificados de acordo com o estabelecido no artigo 10º da Portaria.

14- A publicitação dos resultados será efetuada por afixação no serviço de Atendimento do Departamento de Recursos Humanos desta Câmara Municipal e de igual modo pela disponibilização na sua página eletrónica.

14.1- Os resultados dos métodos de seleção, serão publicitados através de lista, ordenada alfabeticamente, de acordo com o previsto no artigo 25º da Portaria.

14.2- A Lista Unitária de Ordenação Final, após homologação, para além da publicitação nos termos referidos nos dois pontos anteriores, e conforme determinado no n.º 5 do artigo 28º da Portaria, será informada a sua publicitação através de aviso na 2ª série do Diário da República.

15- Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º 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. 16- Os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua redação atual e o Regulamento Geral de Proteção de Dados). Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito da Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto. Almada, 17 de agosto de 2022, A Vereadora dos Serviços Municipais de Recursos Humanos, Higiene Urbana, Ação e Intervenção Social e Educação, Maria Teodolinda Monteiro Silveira. Observações: Autorizado o faseamento dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 7º da portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, por despacho de 20 de julho de 2022, da Senhora Vereadora dos Serviços Municipais de Recursos Humanos, Higiene Urbana, Ação e Intervenção Social e Educação.

Observações

Destina-se a Reserva de Recrutamento

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminó 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: