

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202209/0584

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: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: 2.ª posição remuneratória, nível 16 de Tabela Remuneratória Única: 1.268,04 €

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Exercício de funções correspondentes à caracterização funcional da categoria de Técnico Superior, constantes no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, nas áreas funcionais de Ambiente e de Espaços Verdes, correspondendo nomeadamente a:

- Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão.

- Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.

- Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.

- Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

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

b) 18 anos de idade completos;

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

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

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP: Deliberação da Câmara Municipal de 29 de junho de 2022 e da Assembleia Municipal de 8 de julho de 2022

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Arquitetura Paisagista

Grupo Área Temática

Área Temática Ignorada

Sub-área Temática

Área Temática Ignorada

Área Temática

Área Temática Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Almada	3	Largo Luís de Camões	Almada	2800158 ALMADA	Setúbal	Almada

Total Postos de Trabalho: 3**Quota para Portadores de Deficiência:** 1**Nº de Vagas/ Alterações****Formação Profissional****Outros Requisitos:****Formalização das Candidaturas****Envio de Candidaturas para:** Plataforma eletrónica acessível em: <https://recrutamento.cm-almada.pt>**Contacto:** 21 272 46 00**Data Publicitação:** 2022-09-28**Data Limite:** 2022-10-12**Texto Publicado****Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social:** Aviso nº 18634/2022, DR 2.ª série nº 187, de 27 de setembro

Texto Publicado em Jornal Oficial: AVISO 1 — Nos termos do previsto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho, e atento o previsto no artigo 11.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e na sequência da deliberação da Câmara Municipal e da Assembleia Municipal de 29 de junho e 8 de julho de 2022, nos termos do despacho que proferi em 16 de setembro de 2022, torna-se público que se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do dia da presente publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP) conforme publicação do Aviso n.º 18634, no Diário da República II série, n.º 187, de 27/09/2022, procedimento concursal comum para ocupação de 3 (três) postos de trabalho no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Almada, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, na carreira e categoria geral de Técnico Superior (Arquitetura Paisagista), para o exercício de funções nos serviços municipais nas áreas funcionais de Ambiente e de Espaços Verdes, deste Município. 2 — Não existe reserva de recrutamento interna para a ocupação do posto de trabalho em causa, pelo que o âmbito do presente recrutamento é o definido nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP. No que se refere ao Procedimento Prévio, determinado no artigo 34.º do Regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público”, aprovado em Anexo à Lei n.º 25/2017 de 30 de maio, por remissão do n.º 3 do artigo 2.º da referida Lei n.º 25/2017, à Administração Autárquica é aplicável o previsto nos artigos 14.º a 16.º-A do Decreto Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro. Assim e de acordo com 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 2556/2014, de 10 e 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 nas Autarquias Locais (EGRA), até que esta se encontre constituída, o que ainda não ocorreu à presente data. 3 — Legislação aplicável: A este procedimento serão aplicadas as regras constantes no Código de Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na atual redação; na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho (LTFP), na atual redação; na Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na atual redação; no Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro; Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de fevereiro; Decreto Regulamentar n.º 14/2008 de 31 de julho; e na Lei de Orçamento de Estado para 2022, aprovada pela Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro. 4 — O local de trabalho será na área do Concelho de Almada. 5 — A caracterização dos postos de trabalho a ocupar corresponde ao exercício de funções da carreira de Técnico Superior, nos serviços da Câmara Municipal de Almada, nas áreas funcionais de Ambiente e de Espaços Verdes. As funções a desempenhar correspondem à descrição constante do Anexo à LTFP, para o qual remete o n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, tendo como funções específicas: • Acompanhar e contribuir para os estudos e planos em elaboração, abrangendo o objetivo transversal de valorizar a redução de emissões e a adaptação às alterações climáticas; • Apoiar na concretização da Estrutura Ecológica Municipal promovendo neste âmbito uma política ativa de valorização dos serviços de ecossistemas e da promoção de soluções baseadas na natureza; • Acompanhamento de processos de Avaliação Ambiental Estratégica (AAE), Estudos de Impacte Ambiental (EIA) de programas e planos; • Participar no desenvolvimento e implementação do Plano Municipal de Arborização, enquanto instrumento de gestão, planeamento e conservação do Arvoredo Urbano do concelho; • Participar em estudos e propostas de intervenção em espaço público, desde a fase da conceção, instrução dos procedimentos de Empreitadas de Obras Públicas de requalificação de Espaços Verdes /Arborização/Espaços de Jogo e Recreio, e respetivo acompanhamento de obras; • Acompanhar e executar o Plano de Intervenção em Espaços de Jogo e Recreio, assegurando a promoção e gestão de ações preventivas e corretivas nos espaços de jogo e recreio, com recurso a prestações de serviços, e desenvolvendo propostas de beneficiação ou reformulação de parques infantis. 5.1 — As funções referidas não prejudicam a atribuição aos trabalhadores recrutados de funções não expressamente mencionadas desde que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, e para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional conforme o n.º1 do artigo 81.º da LTFP. 6 — Requisitos de admissão: os candidatos devem reunir, até ao termo do prazo fixado para 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 das funções; e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 6.2 — Requisitos especiais: os candidatos deverão ser titulares de licenciatura em Arquitetura Paisagista, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 7 — Âmbito de recrutamento: 7.1 — O recrutamento é feito de 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 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 da CMA, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento, nos termos da alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua redação atual, conjugada com o artigo 35.º da LTFP. 8 — Quota de emprego: 8.1 — É estabelecida uma quota de emprego para candidatos portadores de deficiência, de acordo com o determinado no artigo 3º do Decreto Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro. 8.2 — Para o presente procedimento essa quota corresponde a 1 (um) posto de trabalho. 8.3 — Os candidatos 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 no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado. 9 — Posição remuneratória de referência: 9.1 — A determinação do posicionamento remuneratório, no presente procedimento, obedecerá ao estabelecido no artigo 38.º da LTFP, conjugado com o disposto no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, resultando como posição de referência a 2.ª posição remuneratória da

categoria, a que respeita o 16.º nível remuneratório da Tabela Única, a que corresponde o valor de 1.268,04 € € (mil duzentos e sessenta e oito euros e quatro cêntimos). 9.2 – Para os candidatos já titulares de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a posição de referência corresponderá à detida na categoria de origem. 9.3 – Os candidatos referidos no número anterior, deverão, na sua candidatura (em campo específico constante do Formulário de Candidatura obrigatório), 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 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua redação atual, sob pena de exclusão, as candidaturas terão de ser necessariamente apresentadas em suporte eletrónico, através do preenchimento do formulário disponível na plataforma eletrónica constante no separador recrutamento do site da Câmara Municipal de Almada em (<https://recrutamento.cm-almada.pt>). 10.2 – A apresentação das candidaturas deverá ser acompanhada dos seguintes documentos: a) Cópia legível do certificado comprovativo da posse das habilitações literárias exigidas no ponto 6.2. 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 e à experiência profissional, sob pena de não serem considerados no método de seleção de Avaliação Curricular, quando aplicável. d) No caso dos candidatos detentores de Relação Jurídica de Emprego Público, será de entregar declaração atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido 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 bem como as menções qualitativas e quantitativas obtidas no âmbito da Avaliação do Desempenho no último biénio. e) No caso dos candidatos com deficiência, da qual resulte grau de incapacidade igual ou superior a 60%, que o tenham declarado no Formulário obrigatório de Candidatura, terão de apresentar documento comprovativo dessa mesma incapacidade. 10.3 – Os documentos referidos no ponto anterior (e todos os outros que o candidato entenda por conveniente apresentar) têm de acompanhar o Formulário de Candidatura de uso obrigatório, sendo remetidos conjuntamente com este, por submissão na plataforma eletrónica referida no ponto 10.1. 10.4 – A não apresentação dos documentos referidos no n.º 10.1 e nas alíneas a) e b) do número anterior determina a exclusão dos candidatos. 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 n.º 125-A/2019, na atual redação, e considerando a Ata n.º 1, os Métodos de Seleção serão aplicados nas seguintes condições: 11.A – Para candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulares da categoria, que se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, devidamente inscritos na respetiva ordem profissional e que não pretendam usar da prerrogativa de afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, os métodos de seleção sejam os seguintes: 11.A1 – Métodos de seleção obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com as alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria. 11.A1.1 – A Avaliação Curricular (AC), expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional e relevância da experiência adquirida, da formação realizada e avaliação de desempenho obtida, resultando a classificação deste método de seleção da aplicação das fórmulas $AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$, mediante a valoração dos seguintes fatores: 11.A1.1.1 – Habilitação 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 curso superior na área de Arquitetura Paisagista com grau equivalente a Valoração Licenciatura pós Bolonha 14 valores Mestrado ao abrigo do segundo ciclo de estudos no caso de licenciatura pós Bolonha 16 Valores Licenciatura pré Bolonha Mestrado no caso de licenciatura pré Bolonha, ou equiparado 18 Valores Doutoramento, ou equiparado 20 Valores Nota: no caso de o certificado ser emitido por entidade estrangeira, terão que ser apresentadas as respetivas equivalências para Portugal. 11.A1.1.2 – 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 de nutrição e ciências da nutrição e respetiva legislação conexa, em higiene, segurança e saúde no trabalho, em informática na ótica do utilizador e em desenvolvimento pessoal (comunicação interpessoal, relacionamento interpessoal e trabalho de equipa e desenvolvimento de atitudes comportamentais) e afins, efetuada nos últimos 5 anos a contar da data da publicitação do procedimento na Bolsa de Emprego Público (BEP), 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. No caso da não apresentação de documentos comprovativos da realização e conclusão da formação profissional a mesma não será considerada. 11.A1.1.3 — 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 Técnico Superior, na área de atividade colocada a concurso prestada em serviços da administração pública Até cinco (5) anos 06 valores Superior a cinco (5) anos e até dez (10) anos 08 valores Superior a dez (10) 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 três (3) anos 04 valores Superior a três (3) anos e até seis (6) anos 06 valores Superior a seis (6) anos e até dez (10) anos 08 valores Superior a dez (10) 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.A1.1.4 — 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 Valoração Inadequado 1 – 1,999 00 valores Adequado 2 – 2,499 10 valores 2,50 – 2,999 11 valores 3 – 3,499 13 valores 3,50 – 3,999 15 valores Relevante 4 – 4,499 16 valores 4,50 – 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.A1.2 — A 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. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências, a serem registadas numa ficha individual associado 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): a) Orientação para os resultados - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. b) Planeamento e Organização - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. c) Iniciativa e Autonomia - Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. d) Responsabilidade e compromisso para com o serviço - Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. Pretendendo-se avaliar os seguintes comportamentos: Orientação para os resultados - Assume os valores e regras do serviço, atuando com brilho profissional e promovendo uma boa imagem do serviço que representa. - Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às solicitações. Planeamento e Organização - Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe

são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição. - Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias. Iniciativa e Autonomia - Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas. - Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade. Responsabilidade e compromisso para com o serviço - Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que lhe são colocadas no âmbito da atuação do seu posto de trabalho. - Cumpre, as regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.

11.A2 — Método de seleção complementar: Entrevista Profissional de Seleção, conforme o disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea a) do artigo 6.º da Portaria. 11.A2.1 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a duração máxima de 30 minutos, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. 11.A2.2 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será composta por um conjunto de questões relacionadas com os fatores a avaliar, a constar num guião a elaborar oportunamente e registada na respetiva ficha de avaliação deste método de seleção, consistindo na valoração dos fatores infra referidos de quatro (4) a vinte (20) valores, correspondendo, respetivamente, aos níveis classificativos de Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores) e Elevado (20 valores), obtendo-se o resultado final através da média aritmética simples das classificações dos fatores a avaliar $(A + B + C + D / 4)$: 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.A3 — A Classificação Final (CF) seja expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, devidamente registada na respetiva ficha e resulte da aplicação da seguinte fórmula: $CF = 40\% AC + 30\% EAC + 30\% EPS$

11.B — Para candidatos 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 detentores de relação jurídica de emprego público por tempo determinável, ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, devidamente inscritos na respetiva ordem profissional, os métodos de seleção sejam os seguintes: 11.B1 — Métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria. 11.B1.1 — A Prova de Conhecimentos (PC), destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e:

- Incide sobre conteúdos de natureza genérica decorrentes do estabelecimento de uma relação

jurídica de emprego público; - Incida sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função; - Assuma a forma escrita; - Seja de natureza teórica e de realização individual, em suporte de papel, consistindo num questionário (o qual poderá corresponderá a questões de resposta múltipla e/ou de verdadeiro), com possibilidade de consulta apenas da bibliografia/legislação infra indicada em formato papel, sem anotações e/ou comentários, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático e/ou móvel, independentemente de possuir ou não conectividade à internet; - Tenha a duração máxima de noventa minutos, podendo essa duração ser alargada até ao limite de cento e vinte minutos, para os candidatos com grau de deficiência que solicitarem comprovadamente, condições especiais para a realização da prova de conhecimentos, e seja classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas; - Temas possíveis a abordar e bibliografia/legislação (documentos a considerar na redação atualizada): - Estrutura Orgânica dos Serviços Municipais de Almada - Edital n.º 1180/2022, publicado no Diário da República n.º 153/2022, 2.ª Série, de 9 de agosto; - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho); - Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro); - Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro); - Regime Jurídico das Autarquias Locais – RJAL (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro); - Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo (Lei n.º 31/2014, de 30 de maio); - Critérios de Classificação e Reclassificação do Solo (Dec. Regulamentar n.º 15/2015, de 19 de agosto); - Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional (Decreto-Lei n.º 166/2008, de 22 de agosto - alterado pelo Decreto-Lei 124/2019, de 28 de agosto); - Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT) – (Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio); - Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional (RAN) (Decreto-Lei n.º 73/2009, de 31 de Março, alterado pelo Decreto-Lei nº 199/2015, de 16 de setembro); - Regime Jurídico da Conservação da Natureza e da Biodiversidade (Decreto-Lei n.º 142/2008, de 24 de julho); - Estratégia Nacional de Conservação da Natureza e Biodiversidade 2030 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/2018, de 7 de maio); - Modelo de Promoção da Cogestão em Áreas Protegidas de Âmbito Nacional (Resolução do Conselho de Ministros nº 28/2021, de 21 de março); - Modelo de Cogestão das Áreas Protegidas (Decreto-Lei n.º 116/2019 de 21 de agosto); - Regulamento do Plano ordenamento da Paisagem Protegida da Arriba Fóssil da Costa da Caparica (Resolução do Conselho de Ministros nº 178/2008, de 24 de novembro); - Programa da Orla Costeira de Alcobaça-Cabo Espichel (POC -ACE) (Resolução do Conselho de Ministros n.º 66/2019, de 11 de abril); - Lei de Bases do Clima (Lei 98/2021 de 31 de dezembro); - Roteiro para a Neutralidade Carbónica 2050 (RNC 2050) – (Resolução do Conselho de Ministros n.º 107/2019, de 1 de julho); - Quadro Estratégico para a Política Climática, Programa Nacional para as Alterações Climáticas e Estratégia Nacional de Adaptação às Alterações Climáticas» - (Resolução do Conselho de Ministros n.º 56/2015, de 30 de julho); - Plano Nacional Energia e Clima 2030 (PNEC 2030) – (Resolução do Conselho de Ministros n.º 53/2020, de 10 de julho); - Plano Metropolitano de Adaptação às Alterações Climáticas (Disponível em www.aml.pt); - Almada: Plano Municipal de Identificação de Riscos e de Vulnerabilidades (Disponível em www.aml.pt); - Regime Jurídico da Avaliação de Impacte Ambiental (AIA) dos Projetos Públicos e Privados Suscetíveis de Produzirem Efeitos Significativos no Ambiente (Decreto-Lei n.º 151-B/2013, de 31 de outubro); - Regime Jurídico Aplicável às Ações de Arborização e Rearborização (Decreto-Lei n.º 96/2013, de 19 de julho); - Regime Jurídico da Gestão do Arvoredo Urbano (Lei nº 59/2021, de 18 de agosto) - RUMA – Regulamento Urbanístico do Município de Almada, disponível em <https://www.cm-almada.pt/> - Código dos Contratos Públicos (CCP) Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro) - Regime Jurídico que Regulamenta os Espaços de Jogo e Recreio, assim como as condições de segurança a observar na localização, implantação, conceção e organização funcional deste espaços, assim respetivo equipamento e superfícies de impacte (Decreto-Lei n.º 203/2015 de 17 de setembro, bem como pelos Normativos Europeus aplicáveis (EN 1176 e EN 1177); - Regime Jurídico da Acessibilidade aos Edifícios e Estabelecimentos que recebem público, Via Pública e Edifícios Habitacionais (Decreto-Lei n.º 163/2006 de 08 de agosto). A legislação indicada é a que se encontra publicada e em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa poderá ser considerada pelo júri, aquando da elaboração do enunciado da prova, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias.

11.B1.2 — A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos(as) candidatos(as) e pode comportar uma ou mais fases e é valorada através dos níveis classificativos de Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom

(16 valores) e Elevado (20 valores). 11.B2 — Método de seleção complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS), conforme descrito no ponto 11.A2.2.

11.B3 — A Classificação Final (CF) seja expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, seja registada na respetiva ficha anexa à presente Ata e resulte da aplicação da seguinte fórmula: $CF = 40\% PC + 30\% AP + 30\% EPS$.

11.C – Em situação de igualdade na Classificação Final (CF), esgotados os critérios de ordenação preferencial estabelecidos no n.º 1 do art.º 27.º da Portaria, aplicar-se-á a regra estabelecida no n.º 2 do referido artigo, concretamente: 1.º - Melhor classificação obtida no primeiro método de seleção utilizado: Avaliação Curricular (AC) ou Prova de Conhecimentos (PC); 2.º - Melhor classificação obtida no método de seleção seguinte: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) ou Avaliação Psicológica (AP); 3.º - Melhor classificação obtida no último método de seleção utilizado: Entrevista Profissional de Seleção (EPS); 4.º - Melhor classificação obtida no fator A da Entrevista Profissional de Seleção (EPS); 5.º - Melhor classificação obtida no fator C da Entrevista Profissional de Seleção (EPS); 6.º - Melhor classificação obtida no fator D da Entrevista Profissional de Seleção (EPS); 7.º - Melhor classificação obtida no fator B da Entrevista Profissional de Seleção (EPS), 8.º - Ordem de submissão da candidatura na plataforma por data hora e minuto.

11.1 — Cada método de seleção é eliminatório, pelo que serão excluídos(as) os(as) candidatos (as) 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 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação.

11.2 – Caso o número de candidatos for de tal modo elevado, que torne impraticável a utilização 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 n.º 125-A/2019, na sua atual redação e em concordância com o Despacho referido no ponto 1, do presente Aviso.

12 — Composição do Júri: Presidente – Cristina Isabel Rodrigues Vieira Nunes Fonseca, Diretora do Departamento de Espaços Verdes, designada em regime de substituição; 1.º Vogal Efetivo – Duarte de Araújo Jorge Cardoso Mata, Diretor de intervenção Ambiental, Clima e Sustentabilidade designado em regime de substituição, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; Segundo Vogal Efetivo – Susana Cristina da Silva do Ó Passos, Técnica Superior afeta à Divisão de Gestão de Recursos Humanos; 1.º Vogal Suplente – Ana Cristina Corda Glória, Chefe da Divisão de Espaços Verdes e Parques Urbanos; 2.º Vogal Suplente – Júlio Miguel de Ávila Sarmiento Espalha, Técnico Superior afeto à Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

13 — Os candidatos serão notificados de acordo com o estabelecido no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação.

14 — A publicitação dos resultados será efetuada por afixação no serviço de atendimento do Departamento de Recursos Humanos desta Câmara Municipal de Almada e de igual modo pela disponibilização na respetiva plataforma constante sua página eletrónica.

14.1 – Os resultados dos métodos de seleção, serão publicitados nos termos infra de acordo com o previsto no artigo 25.º da Portaria.

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

15 — 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.

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, 23 de setembro de 2022, A Vereadora dos Serviços Municipais de Recursos Humanos, Higiene Urbana, Ação e Intervenção Social e Educação, Teolinda Monteiro Silveira.

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:		