

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202302/0501
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 da Tabela Remuneratória Única: 1.320,15€

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

As funções a desempenhar, encontram-se caracterizadas no Anexo A que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondendo à execução de atividades no âmbito das competências da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, do Departamento de Recursos Humanos, estabelecidas no artigo 22.º do Anexo B do Edital n.º 1180/2022, publicado no Diário da República n.º 153, 2ª série de 09-08-2022

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:

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

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura

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 | 2 | Largo Luís de Camões | Almada | 2800158 ALMADA | Setúbal | Almada |

Total Postos de Trabalho: 2

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: 2023-02-16

Data Limite: 2023-03-02

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Aviso n.º 3359/2023, DR. 2.ª Série n.º 34, de 16-02-2023

Texto Publicado em Jornal Oficial: AVISO 1 — Nos termos do previsto nos n.os 1 e 3 do artigo 30.º e no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada por LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugados com o previsto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, (adiante designada por Portaria), 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 publicitação no Diário da República II série, n.º 34, de 16/02/2023, procedimento concursal comum para ocupação de 2 (dois) 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. 2 — Caracterização do posto de trabalho: as funções a desempenhar, encontram-se caracterizadas no Anexo A que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondendo à execução de atividades no âmbito das competências da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, do Departamento de Recursos Humanos, estabelecidas no artigo 22.º do Anexo B do Edital n.º 1180/2022, publicado no Diário da República n.º 153, 2ª série de 09-08-2022. 3 — Não existe reserva de recrutamento interna para a ocupação dos postos de trabalho em causa, pelo que o âmbito do presente recrutamento é o definido nos termos do n.º 3 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. 4 – Requisitos de admissão: 4.1 — Requisitos gerais: os previstos no artigo 17.º 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. 4.2 — Requisitos especiais: os candidatos deverão ser titulares de licenciatura, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 5 — Âmbito de recrutamento: 5.1 — O recrutamento é circunscrito a trabalhadores com vínculo de emprego público previamente constituído, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP. 5.2 — 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, conjugada com o artigo 35.º da LTFP. 6 — Posição remuneratória de referência: 6.1 – 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 1.320,15 € (mil trezentos e vinte euros e quinze cêntimos). 6.2 – Para os candidatos já titulares da carreira/categoria de técnico superior, a posição de referência corresponderá à detida na categoria de origem. 6.3 – 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. 7 — Formalização das candidaturas: 7.1 – Nos termos do n.º 1 do artigo 13.º da Portaria, a apresentação da candidatura é efetuada em suporte eletrónico, através do preenchimento do formulário próprio, disponível no separador “Recrutamento” do site da Câmara Municipal de Almada em (<https://recrutamento.cm-almada.pt>) Não serão admitidas candidaturas em suporte de papel. 7.2 – A apresentação das candidaturas conforme o disposto no n.º 2 do artigo 13.º da Portaria, deverá ser acompanhada dos seguintes documentos: a) Curriculum vitae atualizado e detalhado; b) Cópia do certificado das habilitações literárias; c) Declaração atualizada, emitida pelo Serviço de Origem, da qual conste: i. a modalidade de relação jurídica de emprego; ii. a posição e nível remuneratório detido; iii. a carreira/categoria e respetiva antiguidade; iv. descrição detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato; v. menções qualitativas e quantitativas obtidas no âmbito da avaliação do Desempenho no último biénio. d) 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. 7.3 – Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a não apresentação de documentos que impossibilite a sua admissão determina a exclusão do candidato do procedimento concursal. 8 — Métodos de seleção: 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, ou de “Não Apto” de acordo com o estabelecido no número 4 do artigo 21.º da Portaria Nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria, os métodos de seleção são os seguintes: 8.1 - Para candidatos titulares da categoria, que se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, que não pretendam usar da prerrogativa de afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, os métodos de seleção serão os seguintes: Métodos de seleção obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências. 8.1.1 - 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 da seguinte fórmula $AC = 0,2 HA + 0,2 FP + 0,5 EP + 0,1 AD$ 8.1.2 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, concretamente: Conhecimentos Especializados e Experiência (CEE), Trabalho em Equipa e Cooperação (TEC), Iniciativa e Autonomia (IA), Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS). Competências cujos parâmetros de avaliação constam da ata n.º 1 do júri, que concretiza os parâmetros de avaliação, a ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. A Classificação do método de seleção EAC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas. 8.1.3 - A Classificação Final (CF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, devidamente registada na respetiva ficha e resulta da aplicação da seguinte fórmula: $CF = 70\% AC + 30\% EAC$ 8.2 para candidatos que não sejam titulares da carreira/categoria e não se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção serão os seguintes: Métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica 8.2.1 - A Prova de Conhecimentos (PC): visa 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. - Incide sobre conteúdos de natureza genérica decorrentes do estabelecimento de uma relação jurídica de emprego público e sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função; - Assume a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, em suporte de papel, consistindo num questionário (o qual poderá conter questões de resposta múltipla e/ou de verdadeiro ou falso, com possibilidade de consulta da 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); -Terá 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 será classificada numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valorização até às centésimas. 8.2.1.1. Temas a abordar Regime Jurídico das Autarquias Locais; Estrutura Orgânica dos Serviços Municipais de Almada; Código do Procedimento Administrativo; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP; Código de Trabalho; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP; Tramitação do procedimento concursal de recrutamento; Suplementos remuneratórios; Estatuto da Aposentação; Código dos Contratos Públicos; Transferência de Competências para as autarquias locais; Regime da Administração Financeira do Estado; Classificação Económica das Despesas Públicas com Pessoal. 8.2.1.2. Legislação de referência Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Estabelece o regime jurídico das autarquias locais e aprova o estatuto das entidades intermunicipais; Edital n.º 1180/2022, publicado no Diário da República n.º 153/2022, 2.ª Série, de 9 de agosto; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Portaria n.º 1553-C/2008, 31 de dezembro – aprova a Tabela Remuneratória Única; Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro - Aprova medidas de valorização dos trabalhadores em funções públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Aprova a revisão do Código de Trabalho; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP; Decreto Regulamentar nº18/2009 de 4 de setembro – adapta o SIADAP à Administração Local; Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro – aprova as Fichas do SIADAP e as Listas de competências; Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho – aplica o SIADAP ao pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário.; Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro – regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento; Decreto Lei n.º 93/2021, de 9 de novembro - atribuição do suplemento remuneratório com fundamento no exercício de funções em condições de penosidade e insalubridade; Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro – Estatuto da Aposentação; Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro - aprova o Código dos Contratos Públicos (CCP); Lei nº 50/2018, de 16 de agosto - Lei-quadro da Transferência de Competências para as autarquias locais; Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro - Estabelece o regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais; Decreto-Lei n.º 155/92 de 28 de julho - Estabelece o Regime da Administração Financeira do Estado; Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro - Estabelece o regime jurídico dos códigos de classificação económica das receitas e das despesas públicas; 8.2.2 - A Avaliação Psicológica (AP), consistirá na aplicação de questionário em formato papel que permita avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos(as) candidatos(as). - poderá comportar uma ou mais fases; - será avaliada através das menções de Apto e Não Apto. 8.2.3 Método de seleção facultativo: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) a aplicar nos mesmos termos descritos no ponto 8.1.2 8.2.4 - A Classificação Final (CF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, seja registada na respetiva ficha anexa à presente Ata e resulte da aplicação da seguinte fórmula: $CF = 70\% PC + 30\% EAC$ 8.3 - Relativamente à aplicação dos métodos de seleção deverá ser consultada a Ata n.º 1 de três de janeiro, disponível em <https://recrutamento.cm-almada.pt> 9 – Caso o número de candidatos seja 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 19.º da Portaria e em concordância com o Despacho referido no ponto 1, do presente Aviso. 10 — Composição do Júri: Presidente – Ana Lúcia Pereira Rosa Nobre, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos, em regime de substituição; 1.º Vogal Efetivo – Hélio José Carmo Confraria, Técnico Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos; 2.º Vogal Efetivo – Dulce Maria Pinheiro Raimundo, Técnica Superior da Divisão

de Gestão de Recursos Humanos; 1.º Vogal Suplente – Ana Margarida Cardoso Martins Fontainhas Bagulho, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos; 2.º Vogal Suplente – Teresa Sofia Alves Azevedo Vaz, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos. 11 — Todas as notificações e/ou comunicações inerentes ao presente procedimento serão efetivadas de acordo com o estabelecido no artigo 6.º da Portaria. 12 — 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. Almada, 25 de janeiro de 2023, A Secretária Geral Elsa Maria Alves Correia Henriques

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP: