

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202204/0231

Tipo Oferta: Procedimento Concursal para Constituição de Reserva de Órgão/Serviço

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Órgão / Serviço: Câmara Municipal de Palmela

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: 705

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho: Assistente Operacional (área funcional de Cabouqueira/o)

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: reuniões de Câmara, realizadas em 05 de janeiro e 02 de fevereiro de 2022

Requisitos de Nacionalidade: Sim

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

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Palmela	Largo do Município		2954001 PALMELA	Setúbal	Palmela

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, Convenção Internacional ou por 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 indispensáveis ao exercício das funções;
e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Câmara Municipal de Palmela

Contacto: drh@cm-palmela.pt

Data Publicitação: 2022-04-08

Data Limite: 2022-05-10

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República n.º 70 - 08/04/2022

Texto Publicado em Jornal Oficial: MUNICÍPIO DE PALMELA AVISO Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento com vista à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de posto de trabalho do Mapa de Pessoal 1. Publica-se a abertura do presente procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, com vista à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na sequência das deliberações tomadas em reuniões de Câmara, realizadas em 05 de janeiro e 02 de fevereiro de 2022, e do despacho proferido pelo Vereador Luis Miguel Calha, em 11 de março de 2022, no exercício da competência que lhe foi delegada pelo Presidente da Câmara, por despacho n.º 74/2021, datado de 26 de outubro, de acordo com o disposto nos artigos 30.º, n.ºs 1 a 4, e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com os artigos 3º, alínea b), e 11.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, com a redação dada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, pelo prazo de vinte dias úteis, a contar da data da publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), com vista à admissão em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento dos postos de trabalho correspondente à carreira/categoria a seguir referida: 1.1. Assistente Operacional (área funcional de Cabouqueira/o) – 2 postos de trabalho. 2. Validade do procedimento concursal: é válido para os postos de trabalho indicados e para os efeitos previstos no artigo 32º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, tendo por reporte a deliberação tomada em reunião de Câmara realizada em 02 de fevereiro de 2022. 3. Requisitos de admissão ao procedimento concursal: 3.1. Podem candidatar-se trabalhadoras/es detentoras/es de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em situação de valorização profissional que não se encontrem na situação prevista no ponto 4, nos termos do artigo 35.º, n.º 1 da LTFP 3.2. Condicionalmente são admitidas candidaturas de cidadãos/os detentoras/es de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto ou sem relação jurídica de emprego público, as/os quais, não obstante possam vir a obter melhores resultados nos métodos de seleção, só poderão vir a ocupar o posto de trabalho na eventualidade do mesmo, não ser preenchido por candidatas/os detentoras/es de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com prioridade legal para o pessoal em situação de valorização profissional. 3.3. Requisitos gerais: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, Convenção Internacional ou por 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 indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 3.4. Requisitos especiais: Escolaridade obrigatória nos termos dos artigos 12.º, n.º 1, e 13.º, n.º 1, ambos do Decreto-Lei n.º 538/79, de 31 de dezembro, a 4.ª classe para as/os nascidas/os até 31

de dezembro de 1966, o 6.º ano de escolaridade para as/os nascidas/os a partir de 01 de janeiro de 1967 inclusive, e sendo nos termos dos artigos 6.º e 63.º da Lei n.º 46/86, de 14 de outubro (Lei de Bases do Sistema de Ensino), o 9.º ano de escolaridade para as/os matriculadas/os no primeiro ano do ensino básico a partir do ano letivo de 1987/1988, e o 12.º ano de escolaridade, ou nível de escolaridade inferior desde que tenham estado a frequentar estabelecimento de ensino até completarem 18 anos de idade, para as/os alunas/os que no ano letivo de 2009-2010 se encontrassem matriculadas/os no 1.º ou 2.º ciclo ou no 7.º ano de escolaridade, nos termos da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto. 4. Não podem ser admitidas/os candidatas/os cumulativamente integradas/os na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e que, não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço. 5. As candidaturas devem ser formalizadas e acompanhadas da documentação, sob pena de exclusão relativamente aos pontos n.ºs 5.1., 5.2. e 5.3., nos seguintes termos: 5.1. Nos termos do artigo 19º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, as candidaturas são efetuadas em suporte eletrónico, através do preenchimento de impresso próprio (DRHO-F-074) de utilização obrigatória, (Balcão Único> Formulários> Recursos Humanos> Candidatura a procedimento concursal) e remetidas para o endereço: drh@cm-palmela.pt, ou, em casos excecionais, devidamente fundamentados pela/o candidata/o, demonstrando a impossibilidade de efetuar por aquele meio, em suporte de papel através do preenchimento do impresso acima mencionado ou a fornecer pela Divisão de Recursos Humanos, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Palmela, entregue pessoalmente naquela Divisão, sita na Rua Gago Coutinho e Sacadura Cabral, n.º 39-A, 1.º andar, 2950 - 204 Palmela, ou enviado pelo correio, registado. 5.2. Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado. 5.3. Declaração atualizada, emitida pelo respetivo serviço da administração pública indicando a relação jurídica de emprego público, as funções efetivamente exercidas, a posição e nível remuneratórios detidos, bem como a avaliação de desempenho obtida no último biénio. 5.4. Curriculum Vitae detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as ações de formação, congressos, seminários, simpósios, encontros, jornadas, fóruns, estágios, e experiência profissional devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados em sede de avaliação curricular, quando aplicável. É dispensada a apresentação dos certificados e comprovativos às/aos trabalhadoras/es da Câmara Municipal de Palmela, sempre que as mesmas/os tenham solicitado o seu arquivo no respetivo processo individual. 6. Métodos de seleção aplicáveis ao procedimento: 6.1. Métodos de seleção aplicáveis às/aos candidatas/os em situação de valorização profissional, que exerceram, por último, funções idênticas às do posto de trabalho no âmbito do presente concurso, bem como candidatas/os detentoras/es de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que se encontrem a exercer tais funções. Avaliação curricular – ponderação 50%; Entrevista de avaliação de competências – ponderação 50%; Exame médico. Todos os métodos de seleção têm caráter eliminatório de per si para as/os candidatas/os que não obtenham no mínimo 9,50 valores em cada um dos dois primeiros métodos ou que obtenham a menção de Não Apto no exame médico, ficando assim excluídas/os do procedimento concursal. 6.1.1. A avaliação curricular visa analisar a qualificação das/os candidatas/os, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a executar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. $AC = (HL + FP + EP + AD)/4$ Em que: AC = Avaliação Curricular; HL = Habilitações Literárias; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional e AD = Avaliação de Desempenho. 6.1.2. A entrevista de avaliação de competências, com a duração máxima de 60 minutos, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 6.1.3. O exame médico, visando avaliar o estado clínico das/os candidatas/os exigido para o exercício da função, será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto. 6.1.4. Valoração final: A valoração final (VF), e o conseqüente ordenamento das/os candidatas/os derivará da

fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de seleção aplicados, considerando-se não aprovadas/os, as/os candidatas/os que não compareçam a um dos métodos de seleção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores, ou obtenham a menção de Não Apto no exame médico: $VF = AC (50\%) + EAC (50\%) + EM$ Em que: VF = Valoração Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EM = Exame Médico. De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP as/os candidatas/os referidas/os no ponto 6.1. podem exercer o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de seleção. Para tal, deverão assinalar no respetivo requerimento que declaram afastar os métodos de seleção ali referidos e optar pelos métodos de provas de conhecimentos e avaliação psicológica, aplicáveis às/aos demais candidatas/os.

6.2. Métodos de seleção aplicáveis às/aos demais candidatas/os: Prova de conhecimentos – ponderação 70%; Avaliação psicológica – ponderação 30%; Exame médico. Todos os métodos de seleção têm caráter eliminatório de per si, para as/os candidatas/os que não obtenham no mínimo 9,50 valores em cada um dos dois primeiros métodos ou que obtenham a menção de Não Apto no exame médico, ficando assim excluídas/os do procedimento concursal.

6.2.1. A prova de conhecimentos visando avaliar o nível de conhecimentos profissionais bem como as competências técnicas das/os candidatas/os, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, será de natureza prática, com a duração máxima de 30 minutos, e versará, no todo ou em parte, sobre as seguintes matérias: - Noções de segurança e higiene no trabalho e equipamento de proteção individual. - Execução de pequeno trabalho de abertura e tapamento de vala para instalação de conduta de água; - Conhecimentos gerais sobre sinalização de obras em estrada; 6.2.2. A avaliação psicológica visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais das/os candidatas/os, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica será valorada da seguinte forma: Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; Na última fase do método, para as/os candidatas/os que o tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 6.2.3. O exame médico, visando avaliar o estado clínico das/os candidatas/os exigido para o exercício da função, será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto. 6.2.4. Valorização final: A valorização final (VF), e o consequente ordenamento das/os candidatas/os derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de seleção aplicados, considerando-se não aprovadas/os, as/os que não compareçam a um dos métodos de seleção na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores: $VF = PC (70\%) + AP (30\%) + EM$ Em que: VF = Valoração Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica, EM = Exame Médico.

7. Em face da necessidade de imprimir celeridade ao procedimento concursal, por forma a garantir o preenchimento atempado dos postos de trabalho em causa, nomeadamente quando o recrutamento seja urgente ou tenham sido admitidas/os 100 ou mais candidatas/os, os métodos de seleção poderão ser aplicados de forma faseada, nos seguintes termos: 7.1. Aplicação na primeira fase do primeiro método de seleção obrigatório à totalidade das/os candidatas/os admitidas/os. 7.2. Aplicação numa segunda fase do segundo método de seleção obrigatório apenas a parte das/os candidatas/os aprovadas/os no método anterior, sendo as/os mesmas/os convocadas/os por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com prioridade legal face à situação jurídica – funcional, até satisfação das necessidades. 7.3. Não aplicabilidade do segundo método de seleção obrigatório às/aos demais candidatas/os que se consideram para todos os efeitos excluídas/os do procedimento concursal, quando as/os candidatas/os aprovadas/os nos termos dos pontos anteriores satisfaçam as necessidades subjacentes à abertura do concurso.

8. Constituição do júri: Presidente do júri – Joana Isabel de Castro Vicente Ferreira Monteiro, Chefe da Divisão de Recursos Humanos; Vogais efetivos – Maria de Fátima Fernandes Ventura Chaves, Chefe da Divisão de Águas e António Miguel Martins Borla, Encarregado Operacional. Vogais suplentes – João Manuel Gaboleiro Romão, Coordenador Técnico e Sara Isabel Branco Pires, Técnica Superior. A Presidente do júri será substituída nas suas faltas e impedimentos pela primeira vogal efetiva. 9. Os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de atas de reuniões do júri do procedimento concursal, sendo as mesmas facultadas

às/aos candidatas/os sempre que solicitado, por escrito. 10. Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são as constantes do artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. 11. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, afixadas na Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Palmela e disponibilizadas na sua página eletrónica. 12. A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada na Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Palmela e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação da respetiva publicitação. 13. As/os candidatas/os admitidas/os serão convocadas/os para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos no artigo 21º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, preferencialmente através de correio eletrónico, ou, no caso de impossibilidade, por uma das formas previstas no nº 2 artigo 112º do Código do Procedimento Administrativo, nos termos do nº 2 do artigo 10º da mesma Portaria, na sua atual redação. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de seleção. 14. As/os candidatas/os propostas/os a exclusão serão, nos termos do nº 1 do artigo 22º da referida Portaria 125-A/2019, na sua atual redação, notificadas/os para a realização de audiência das/os interessadas/os nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 15. O local de trabalho será na área do Município. 16. O posicionamento remuneratório: O posicionamento remuneratório base de referência, de acordo com o preceituado nº 1 do artigo 38º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com o disposto no artigo 2º, nº 1 do Decreto-Lei nº 29/2019, de 20 de fevereiro, corresponde à 4.ª posição, nível 4, da estrutura remuneratória da categoria de Assistente Operacional, constante no anexo III do Decreto Regulamentar nº 14/2008, de 31 de julho, cujo valor, de acordo com a Tabela Remuneratória Única dos trabalhadores que exercem funções públicas, aprovada pela Portaria nº 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada pelo Decreto-Lei nº 109-B/2021, de 07 de dezembro, corresponde a 705.00 €, sem prejuízo de negociação de posicionamento remuneratório. 17. Os postos de trabalho a prover destinam-se à Divisão de Águas. 18. Fundamentação legal: designadamente as regras constantes na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na versão atual; Decreto-Lei nº 209/2009, de 03 de setembro, na versão atual; Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, Decreto Regulamentar nº 14/2008, de 31 de julho; Portaria nº 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada pelo Decreto-Lei nº 109-B/2021, de 07 de dezembro e Código do Procedimento Administrativo, em anexo ao Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pela Lei nº 72/2020, de 16 de novembro. 19. As falsas declarações prestadas pelas/os concorrentes serão punidas nos termos da Lei. 20. Conteúdo funcional do posto de trabalho Funções correspondentes à caracterização funcional da respetiva carreira de Assistente Operacional (grau 1 de complexidade funcional) constantes do Anexo referido no nº 2 do artigo 88º da LTFP, complementado com as especificidades inerentes à respetiva área funcional, nos termos do Regulamento Interno de Descrição e Tarefas (revisão) aprovado pela Assembleia Municipal, em sessão realizada em 20/12/2021, designadamente: - Realizar as ações de conservação e manutenção dos sistemas de abastecimento de águas e de drenagem de águas residuais, assegurando a manutenção corretiva e preventiva das redes, condutos e equipamentos; - Executar tarefas de apoio na montagem de estruturas, abrindo caboucos e fazendo a remoção dos resíduos; - Assegurar a extração de blocos de granito, mármore, xistos ou outra rocha; - Soltar, manualmente ou por meio de cunhas, guilhos ou marretas, pequenas pedras; - Apoiar e colaborar na execução de infraestruturas realizadas por outras áreas operacionais da autarquia, nomeadamente canalizadores e pedreiros; - Realizar a abertura, enchimento e compactação de pequenas valas e fundações; - Realizar cortes de betuminoso; - Efetuar roços no sentido vertical e horizontal, utilizando maceta, escopros e picão; - Preparar argamassa a aplicar para o assentamento de pavimentos e de revestimentos; - Preparar betões para execução de elementos estruturais; - Assentar manilhas e tubagem diversa e rematar as juntas com argamassa adequada; - Efetuar a limpeza e remoção de resíduos derivados da execução da tarefa; - Zelar pela segurança individual e coletiva, utilizando equipamentos de proteção e vestuário de trabalho apropriados, e adotando as normas de segurança no trabalho aplicáveis ao setor. 21. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de

discriminação. 22. Sem prejuízo daquela preferência legal, nos termos do n.º 1 do artigo 1.º e n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, as/os candidatas/os portadores deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação. Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal as/os candidatas/os com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei. Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal competirá ao Júri verificar a capacidade das/os candidatas/os com deficiência exercerem a função de acordo com o descritivo funcional constante no presente aviso. 23. Nos termos da alínea d) n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se sempre de entre, por ordem decrescente da ordenação final das/os candidatas/os que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com prioridade para o pessoal colocado em situação de valorização profissional. 24. A abertura do procedimento concursal foi precedida de consulta à respetiva entidade gestora supramunicipal - Área Metropolitana de Lisboa, no âmbito do procedimento prévio de aferição de pessoal disponível em situação de valorização profissional, previsto no artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, conjugado com o artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na atual redação, que comunicou a este município, através de correio eletrónico, em 24 de janeiro de 2022, que a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA) ainda não se encontra constituída na Área Metropolitana de Lisboa. 11 de março de 2022. - A Chefe da Divisão de Recursos Humanos, Joana Isabel Monteiro.

Observações

Deliberações de 05 de janeiro e 02 de fevereiro de 2022 e do despacho de 11 de março de 2022

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termino da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total Com Auxílio da BEP: