

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202206/0688

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Palmela

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: 1215,93

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho: Técnica/o Superior (área funcional de Higiene e Segurança)

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica: Nomeação definitiva

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: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura na área de Higiene e Segurança

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 Palmela	1	Largo do Município	Palmela	2954001 PALMELA	Setúbal	Palmela

Total Postos de Trabalho: 1

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: recrutamento@cm-palmela.pt

Data Publicitação: 2022-06-21

Data Limite: 2022-07-05

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Diário da Republica 2ª serie nº 118 de 21/06/2022

Texto Publicado em Jornal Oficial: MUNICÍPIO DE PALMELA AVISO Procedimento concursal comum com vista à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de posto de trabalho do Mapa de Pessoal. Publica-se a abertura do presente procedimento concursal comum, 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 16 de maio 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 e de acordo com o disposto nos artigos 30.º, n.ºs 1 a 3 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 a), 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 dez 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 do posto de trabalho correspondente à carreira/categoria a seguir referida: Técnica/o Superior (área funcional de Higiene e Segurança) – 1 posto de trabalho. 2. Validade do procedimento concursal: é válido para o posto de trabalho indicado e para os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30º 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 apenas 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 e, cumulativamente, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados nos artigos 17.º e 86.º, n.º 1, alínea c), da LTFP, a seguir referidos: 3.2. 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. 3.3. Requisitos especiais: Licenciatura na área de Higiene e Segurança, de acordo com o artigo 18.º da LTFP, podendo ainda candidatar-se, nos termos do n.º 1 do artigo 115.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, as/os trabalhadoras/es já integradas/os na carreira Técnica Superior detentoras/es de bacharelato na mesma área, de acordo com o regime transitório de salvaguarda estatuído na alínea c) do n.º 1 do artigo 42.º da parte preambular da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. 4. Não podem ser admitidas/os candidatas/os cumulativamente integradas/os na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora do posto 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 da plataforma eletrónica de recrutamento disponível no sítio www.cm-palmela.pt mediante o preenchimento de formulário e anexação dos documentos que instruem a candidatura abaixo indicada, remetidas para o endereço: recrutamento@cm-palmela.pt.

5.2. Documento comprovativo das habilitações literárias. 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 45% Entrevista de avaliação de competências – ponderação de 25% Entrevista Profissional de Seleção – ponderação de 30% Todos os métodos de seleção têm caráter eliminatório de per si para as/os candidatas/os que não obtenham no mínimo 9,5 valores em cada um deles, não lhes sendo aplicáveis os métodos ou fases seguintes.

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. A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o/a entrevistador/a e o/a entrevistado/a, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal 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.

6.1.4. Valoração final: A valoração 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 candidatas/os que não compareçam a um dos métodos de seleção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores: $VF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$ Em que: VF = Valoração Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção. 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 45% Avaliação psicológica – ponderação de 25% Entrevista Profissional de Seleção – ponderação de 30% 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 deles, ficando assim excluídas/os do procedimento concursal.

6.2.1. A prova de conhecimentos gerais e específicos

(PC), de natureza teórica, sob a forma escrita com duração máxima de 90 minutos, visa avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como competências técnicas das/os candidatas/os, sobre matérias constantes do respetivo programa do concurso, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. 6.2.1.1. A prova de conhecimentos gerais e específicos versará, no todo ou em parte, sobre as seguintes matérias. Conhecimentos gerais: ? Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação - Regime Jurídico das Autarquias Locais; ? Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; ? Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro - Código do Procedimento Administrativo. Conhecimentos específicos: ? Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro – (Procede à revisão regulamentar das condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis, constante do Decreto-Lei n.º 155/95, de 1 de Julho, continuando naturalmente a assegurar a transposição para o direito interno a Directiva n.º 92/57/CEE, de 24 de junho, relativa a prescrições mínimas de segurança e saúde a aplicar nos estaleiros temporários ou móveis); ? Regulamento de Sinalização de Trânsito (RST), aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 22 -A/98, de 1 de outubro, alterado pelos Decretos Regulamentares n.os 41/2002, de 20 de agosto, e 13/2003, de 26 de junho; pelo Decreto-Lei n.º 39/2010, de 26 de abril; pelo Decreto Regulamentar n.º 2/2011, de 3 de março e pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2019 de 22 de outubro; ? Portaria n.º 1456-A/95, de 11 de dezembro (Regulamenta as prescrições mínimas de colocação e utilização da sinalização de segurança e saúde no trabalho); ? Portaria n.º 101/96, de 3 de abril (Regulamenta o Decreto-Lei n.º 155/95, de 1 de julho relativo às prescrições mínimas de segurança e saúde a aplicar nos estaleiros temporários ou móveis); ? Decreto-Lei n.º 141/95, de 14 de junho (Transpõe para o direito interno a Directiva n.º 92/58/CEE, de 24 de junho, relativa a prescrições mínimas para a sinalização de segurança e de saúde no trabalho); ? Decreto-Lei n.º 41821, de 11 de agosto de 1958 (Aprova o Regulamento de Segurança no Trabalho da Construção Civil - RSTCC); ? Decreto-Lei n.º 46427, de 10 de julho de 1965 (Aprova o Regulamento das Instalações Provisórias do pessoal Empregado nas Obras - RIPPEO); ? Decreto-Lei n.º 128/93, de 22 de abril (Estabelece as exigências técnicas de segurança a observar pelos equipamentos de protecção individual, de acordo com a directiva n.º 89/686/CEE de 21 de dezembro); ? Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro (Transpõe para o direito interno a Directiva n.º 89/656/CEE de 30 de novembro relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde na utilização de equipamentos de protecção individual); ? Portaria n.º 1131/93, de 4 de novembro (Estabelece as exigências essenciais relativas à saúde e segurança aplicáveis aos equipamentos de protecção individual, de acordo com o art.º 2º do Decreto-Lei n.º 128/93, de 22 de abril). 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. A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o/a entrevistador/a e o/a entrevistado/a, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal 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. 6.2.4. Valorização final: A valorização final (VF), e o consequente ordenamento das/os candidatas/os derivará da formula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da media 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:
$$VF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$
 Em que: VF = Valoração Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção. 7. Em face da necessidade de imprimir celeridade ao procedimento concursal, por forma a garantir o preenchimento atempado do posto 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 – Cristina Custódia dos Reis Rodrigues, Chefe da Divisão de Infraestruturas Viárias e Espaço Público e Ricardo Jorge Florêncio da Rocha, Técnico Superior; Vogais suplentes – Jorge Manuel Aleixo Chaves, Técnico Superior e Marlene Neuza de Barreto Vicente da Silva, 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 n.º 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 n.º 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: De acordo com as regras constantes do n.º 7, do artigo 38.º da LTFP, o posicionamento inicial de referência da/o candidata/o a recrutar detentor/a de licenciatura será a 2.ª posição do nível 15 da estrutura remuneratória da carreira Técnica/o Superior, de acordo com o anexo I do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, cujo valor de acordo com a Tabela Remuneratória Única das/os trabalhadoras/es que exercem funções públicas - aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada pelo Decreto-Lei n.º 109-A/2021 de 7 de dezembro corresponde a 1.215,93 euros, sem prejuízo de negociação de posicionamento remuneratório. 17. O posto de trabalho a prover destina-se ao Departamento de Ambiente e Serviços Urbanos. 18. Fundamentação legal: designadamente as regras constantes na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na versão atual; Decreto-Lei n.º 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 n.º 14/2008, de 31 de julho; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada pelo Decreto-Lei n.º 10/2021 de 10 de outubro 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 técnica superior (grau 3 de complexidade funcional) constantes do Anexo referido no nº 2 do artigo 88.º 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, de âmbito consultivo, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos processos de natureza técnica, designadamente: Planear, programar, desenvolver e controlar as atividades referentes à área de

intervenção, de acordo com a legislação, normas regulamentares e procedimentos aplicáveis; Exercer funções de estudo, conceção e aplicação de métodos e práticas no âmbito da prevenção de riscos e das medidas de segurança e proteção, no domínio das áreas de intervenção do espaço público e da rede viária; Desenvolver planos de segurança no âmbito das obras realizadas por administração direta ou por empreitada no domínio da rede viária, integrando a avaliação dos riscos e as respetivas medidas de prevenção; Acompanhar as intervenções da responsabilidade de entidades externas, que tenham lugar no espaço público, no domínio da segurança e proteção; Prestar informação técnica, na fase de projeto e de execução, sobre as medidas de prevenção e segurança relativas às instalações, locais, equipamentos, processos de trabalho e pessoas, no que concerne especificamente à mobilidade pedonal e rodoviária; Estimar e valorar riscos a partir de metodologias e técnicas adequadas aos perigos detetados; Dar pareceres, elaborar propostas, acompanhar e realizar todas as atividades inerentes à operacionalização das competências da unidade orgânica em matéria de segurança; Elaborar documentação técnica, regulamentos e outros instrumentos, no domínio da área de intervenção e nos termos das orientações legais; Recolher, analisar e sistematizar informação relevante para a elaboração de relatórios de gestão/atividades e outros instrumentos de gestão. 21. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º 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 despacho. 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. 18 de maio de 2022. – A Chefe da Divisão de Recursos Humanos, Joana Isabel Monteiro.

Observações

Deliberações de 05 de janeiro e 02 de fevereiro e Despacho de 16 de maio de 2022

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Término 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:**