

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202108/0233

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

Estado: Activa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Órgão / Serviço: Câmara Municipal de Santiago do Cacém

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: 1.205,08€

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Exerce 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. Elabora pareceres jurídicos, presta apoio jurídico aos diversos órgãos autárquicos e unidades orgânicas, formaliza com base em informações dos órgãos e das unidades orgânicas, acordos, protocolos e contratos, organiza e instrui os processos de expropriação por utilidade pública, gere e acompanha em articulação com todas as unidades orgânicas as participações e queixas-crime efetuadas pelo Município, organiza, instrui e acompanha os processos de contraordenação da competência da Câmara Municipal.

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

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.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:

Deliberação do órgão executivo, de 06 de maio de 2021

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Direito

Grupo Área Temática

Direito, Ciências Sociais e Serviços

Sub-área Temática

Direito

Área Temática

Direito

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Santiago do Cacém	Praça do Município		7540136 SANTIAGO DO CACÉM	Setúbal	Santiago do Cacém

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: recrutamento@cm-santiagocacem.pt

Contacto: 269829411

Data Publicitação: 2021-08-12

Data Limite: 2021-08-26

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República, 2.ª Série n.º 156, de 12 de agosto de 2021

Texto Publicado em Jornal Oficial: Município de Santiago do Cacém AVISO Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de Técnico Superior (Direito) da carreira geral de Técnico Superior, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado 1. Para efeitos do disposto na alínea a) do n.º 1 do art.º 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, conjugado com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que por deliberação do órgão executivo de 06 de maio de 2021, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, contados a partir do dia seguinte à data da publicitação integral do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de Técnico Superior (Direito), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, no Gabinete Jurídico. 2. Tendo em conta que as entidades gestoras da requalificação nas autarquias locais (EGRAS) ainda não estão constituídas e de acordo com solução interpretativa uniforme, homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, as Autarquias Locais estão dispensadas de consultar a Direção -Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação previsto no artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, e regulamentado pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro. 3. Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e Decreto-Lei n.º 10/2021, de 01 de fevereiro. 4. Prazo de validade – Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, o procedimento concursal é válido para a ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo de 18 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final do procedimento. 5. Local de Trabalho – área do Município de Santiago Cacém. 6. Caracterização do posto de trabalho: Exerce 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. Elabora pareceres jurídicos, presta apoio jurídico aos diversos órgãos autárquicos e unidades

orgânicas, formaliza com base em informações dos órgãos e das unidades orgânicas, acordos, protocolos e contratos, organiza e instrui os processos de expropriação por utilidade pública, gere e acompanha em articulação com todas as unidades orgânicas as participações e queixas-crime efetuadas pelo Município, organiza, instrui e acompanha os processos de contraordenação da competência da Câmara Municipal. Competências: Orientação para o Serviço Público; Conhecimentos Especializados e Experiência; Planeamento e Organização; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Orientação para Resultados. 7. Posicionamento remuneratório – Será determinado com base no art.º 38 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o art.º 21.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (OE 2019), cuja remuneração de referência é de 1.205,08€, que corresponde ao 15.º nível da Tabela Remuneratória Única (TRU), aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada pelo Decreto-Lei n.º 10/2021, de 01 de fevereiro. 8. Requisitos gerais de admissão, de acordo com o artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: 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 indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis da vacinação obrigatória. 9. Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Direito. 10. 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 no mapa de pessoal deste Município, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 11. Nos termos do n.º 3 e 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, podem candidatar-se ao presente procedimento concursal os indivíduos com e sem vínculo de emprego público. 12. Formalização da candidatura: 12.1. A candidatura deve ser formalizada através de Formulário, de utilização obrigatória, aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, de 8 de maio, disponível na Divisão de Gestão de Recursos Humanos, e no site desta Autarquia (www.cm-santiagocacem.pt). 12.2. A apresentação da candidatura é obrigatoriamente em suporte eletrónico e remetida para o email recrutamento@cm-santiagocacem.pt identificando o procedimento através do código de oferta na Bolsa de Emprego Público, deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos, em formato PDF: a) Fotocópia do certificado de habilitações; b) Currículo profissional detalhado, devidamente comprovado, datado e assinado; c) Os candidatos com deficiência devem juntar declaração comprovativa do grau de incapacidade e o tipo de deficiência de que são portadores; d) Declaração emitida pelo órgão ou serviço onde o/a candidato/a exerce funções públicas, devidamente atualizada, da qual conste a informação seguinte: indicação inequívoca da natureza da relação jurídica de emprego público detida; carreira e categoria em que o/a candidato/a se integra; atividade e funções que o/a candidato/a desempenha e o grau de complexidade das mesmas; posição remuneratória em que o/a candidato/a se encontra; avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar ou indicação de que o/a candidato/a não foi avaliado/a naquele período por motivos que não lhe são imputáveis. 12.3. É dispensável a apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão indicados nas alíneas c), d) e e) do número 8 desde que os candidatos declarem no requerimento, sob compromisso de honra, da situação em que se encontram relativamente a cada um deles. 13. Métodos de seleção e critérios gerais: 13.1. Exceto quando afastados por escrito pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes: a) Avaliação Curricular (AC); b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS); 13.2. Nos restantes casos e aos excecionados no número anterior, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes: a) Prova de conhecimentos (PC); b) Avaliação psicológica (AP); c) Entrevista profissional de seleção (EPS). 13.3. Avaliação curricular: visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. É expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar. 13.4. Entrevista de avaliação de competências: visa obter informações sobre

comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. É avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

13.5. Prova de conhecimentos – 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. Será valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

13.5.1. A Prova de conhecimentos será teórica escrita com a duração de 90 minutos, com consulta, não sendo permitida a utilização de meios eletrónicos, e assentará sobre os seguintes temas: - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua atual redação (versão consolidada disponível em <http://www.pgdlisboa.pt>); - Organização de Serviços do Município de Santiago do Cacém, aprovada pelo Despacho n.º 10383/2020, de 26/10, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 208; - Regime Jurídico das Autarquias Locais (RJAL) aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12/09, na sua atual redação (versão consolidada disponível em <http://www.pgdlisboa.pt>); - Código do Procedimento Administrativo (CPA) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7/01, na sua atual redação (versão atualizada disponível em <http://www.pgdlisboa.pt>); - Código dos Contratos Públicos (CCP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29/01, na sua atual redação (versão consolidada disponível em <https://dre.pt>); - Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14/05, na sua atual redação (versão atualizada disponível em <http://www.pgdlisboa.pt>); - Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (RJUE), aprovado Decreto-Lei n.º 555/99, de 16/12, na sua atual redação (versão consolidada disponível em <https://www.pgdlisboa.pt>).

13.6. Avaliação psicológica: visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. O resultado final é expresso 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.

13.7. Entrevista profissional de seleção: visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. É avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

14. Ponderação e valoração final: 14.1. As ponderações a utilizar para cada método de seleção são as seguintes: a) Avaliação curricular – Ponderação 40%; b) Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação 30%; c) Prova de Conhecimentos – Ponderação 40%; d) Avaliação Psicológica – Ponderação 30%; e) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Ponderação 30%.

14.2. Valoração final (VF): resulta das seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção aplicados a cada candidato: a) $VF = (40\% AC) + (30\% EAC) + (30\% EPS)$ Ou: b) $VF = (40\% PC) + (30\% AP) + (30\% EPS)$.

14.3. Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos, constam das atas do Júri do procedimento de seleção que serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

14.4. De acordo com o artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e conforme proposta aprovada pela Câmara Municipal em reunião de 06 de maio de 2021 a aplicação dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada.

14.4.1. Cada método de seleção tem caráter eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores.

14.4.2. Serão igualmente excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

14.5. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

15. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção será efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Sede do Município e disponibilizada na página eletrónica.

16. A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento, com aprovação em todos os métodos é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das qualificações quantitativas obtidas em cada método de seleção expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores.

17. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Sede do Município e disponibilizada na página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

18. Composição do Júri do

procedimento concursal e do período experimental: Presidente: Ana Cristina Branco Curto Chainho Malão, Técnica Superior; Vogais Efetivos: 1.º – Cristina de Jesus Augusto Sobral, Técnica Superior; 2.º – Marina da Conceição do Carmo de Oliveira, Técnica Superior; Vogais Suplentes: 1.º – Ana Isabel Rosa Martins, Técnica Superior; 2.º – Octávio José Palminha Gonçalves, Chefe do Serviço de Aprovisionamento e Património. O 1.º vogal efetivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos. 19. Notificação dos candidatos: a notificação dos candidatos é efetuada nos termos do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. 20 - Quota de emprego: de acordo com o número 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. 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 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. No uso de competência subdelegada, pelo despacho exarado no documento interno com o registo n.º 20349, de 2017-11-15. Santiago do Cacém, 20 de julho de 2021 A Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, Anabela Duarte Cardoso

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina da Oferta

Admitidos

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total Com Auxílio da BEP:		

Recrutados

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total Portadores Deficiência:		
Total Com Auxílio da BEP:		