

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202310/0788

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Caminha

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Técnico

Categoria: Assistente Técnico

Grau de Complexidade: 2

Remuneração: 869,84

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

As constantes do anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, para a categoria de assistente técnico, nomeadamente funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, técnico para os serviços administrativos da Secção dos Recursos Humanos. A descrição da função em referência não prejudica a atribuição, ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, do artigo 81.º, da LTFP.

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:

Por deliberação da Câmara Municipal de Caminha de 20 de setembro de 2023 e por despacho do dirigente máximo de 06 de outubro de 2023.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: 12º ano (ensino secundário)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Caminha	1	Largo Calouste Gulbenkian	Caminha	4910113 CAMINHA	Viana do Castelo	Caminha

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: PARA MUNICÍPIO DE CAMINHA, LARGO CALOUSTE GULBENKIAN 4910-113 CAMINHA

Contacto: 258710300

Data Publicitação: 2023-10-30

Data Limite: 2023-11-14

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República, 2.ª série, N.º 209 de 27 de outubro de 2023: Aviso (extrato) n.º 20847/2023

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1. Nos termos do disposto no artigo 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugados com o artigo 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 20 de setembro de 2023 e por despacho de 06 de outubro de 2023, encontra-se aberto pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do primeiro dia útil seguinte ao da publicação do presente Aviso no Diário da República (por extrato), procedimento concursal comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho (m/f), do Mapa de Pessoal do Município de Caminha, na carreira e categoria de Assistente Técnico, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado; 2. Nos termos do n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1, do artigo 2.º, da Lei n.º 9/89, de 02 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal; 3. Procedimento prévio: De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15/05/2014, devidamente homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local, em 15/07/2014, "As autarquias locais, não têm 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". Consultada a CIM do Alto Minho, enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA), em cumprimento do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de dezembro, foi prestada a seguinte informação, a 04 de agosto de 2022: "Inexistência da Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias – EGRA"; 4. Reservas de recrutamento: Não existem reservas de recrutamento internas no Município de Caminha que satisfaçam a necessidade do recrutamento em causa; 5. Local de trabalho: Área do Município de Caminha; 6. Caracterização do posto de trabalho: As constantes do anexo à LTFP, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, para a categoria de assistente, nomeadamente funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, técnico para os serviços administrativos da Secção dos Recursos Humanos; 6.1. A descrição da função

em referência não prejudica a atribuição, ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, do artigo 81.º, da LTFP. 7. Posição remuneratória: nos termos do disposto no artigo 38.º, da LTFP conjugado com o Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16/12, a posição remuneratória de referência é a 1.ª posição, nível 07 da Tabela Remuneratória Única para a carreira e categoria de Assistente Técnico, à qual corresponde o valor de 869,84 €; 8. Âmbito de recrutamento: Tendo em conta os princípios de boa administração, da eficiência, celeridade, economia e aproveitamento dos atos, nos termos do disposto no n.º 4, do artigo 30.º da LTFP, na redação dada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, a Câmara Municipal, por deliberação de 20 de setembro de 2023, autorizou que o recrutamento ocorra de entre trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, conforme mapa anual de recrutamento autorizados; 9. Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos, gerais e específicos, nos termos do artigo 17.º e alínea c), do n.º 1, do artigo 86.º, da LTFP: 9.1. Requisitos gerais: Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; 18 anos de idade completos; não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; robustez física e perfiz psíquico indispensáveis ao exercício das funções; cumprimento das leis de vacinação obrigatória; 9.2. Requisitos específicos: Titularidade de escolaridade obrigatória. 10. Impedimentos de admissão: 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 do Município idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 11. Formalização de candidaturas: 11.1. Prazo: 10 dias úteis, contados da data da publicação do presente Aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP); 11.2. Considerando que por razões técnicas, ainda não se encontra disponível a "plataforma eletrónica", a apresentação das candidaturas é efetuada mediante preenchimento obrigatório do Formulário Tipo de Candidatura, o qual se encontra disponível nas instalações do Município de Caminha e na página eletrónica (www.cm-caminha.pt), devendo ser entregue pessoalmente, durante as horas normais de expediente, nas instalações do Município de Caminha ou por correio registado, com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, para a seguinte morada: Câmara Municipal de Caminha, Largo Calouste Gulbenkian, 4910-113 Caminha; 11.3. Não serão consideradas as candidaturas enviadas por correio eletrónico; 11.4. As notificações no âmbito do procedimento serão efetuadas através de correio eletrónico e/ou recorrendo às restantes formas de notificação previstas no n.º 1, do artigo 112.º, do Código do Procedimento Administrativo (CPA); 11.5. No formulário de candidatura deve constar, sob pena de não ser considerada, a identificação do procedimento e a referência (Código da BEP) inequívoca a que se candidata; 11.6. As candidaturas devem ser acompanhadas dos seguintes documentos, sob pena de exclusão: 11.6.1. Documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão, legalmente exigidos e constantes do ponto 9.1. do presente aviso, salvo se o candidato declarar no ponto 7. do formulário de candidatura, que reúne os referidos requisitos; 11.6.2. Curriculum Vitae detalhado, atualizado, datado e assinado, dele devendo constar os seguintes elementos: nome, morada, contactos, incluindo endereço de correio eletrónico, número do bilhete de identidade ou cartão de cidadão, habilitações literárias, funções que exerce bem como as que exerceu, quando exista experiência profissional, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação da entidade promotora, data de frequência e duração (em horas); 11.6.3. Fotocópia legível do certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 9.2. do presente aviso de abertura, sob pena de exclusão; 11.6.4. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão; 11.6.5. Fotocópia legível dos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do(s) posto(s) de trabalho e frequentadas/ministradas a partir do ano de 2018, com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração, sob pena de não serem consideradas; 11.6.6. No caso de trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, declaração emitida pelo serviço de origem, devidamente atualizadas, da qual

constem de forma inequívoca: a modalidade da relação jurídica de emprego público que detém, a identificação da carreira/categoria em que se encontra integrado(a) com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos, o tempo de serviço detido, a descrição das atividade/funções que atualmente executa, nos termos do mapa de pessoal, ou que tenha executado, e que apresentem identidade funcional com o posto de trabalho a que se candidata, avaliação de desempenho relativo ao último período, não superior a 3 anos/ciclos avaliados ou, sendo o caso, indicação dos motivos de não avaliação em um ou mais anos, a declarar pelo órgão ou serviço a que pertence; 11.6.7. Os candidatos portadores de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60%) e abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, devem apresentar Declaração de Multissos; 11.6.8. Quaisquer outros documentos que o candidato entenda dever apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito; 11.6.9. A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como, os indispensáveis para efetuar a avaliação do candidato, determina a exclusão do procedimento concursal, nos termos do n.º 5, do artigo 15.º, da Portaria; 11.6.10. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações; 11.6.11. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas por lei; 12. Métodos de seleção Nos termos do artigo 36.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo. 12.1. Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situações de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, exceto quando, nos termos do n.º 2 e 3 do artigo n.º 36.º da LTFP, os afastem por escrito, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção dos/as demais candidatos/as, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão os abaixo indicados: a) Avaliação curricular (AC) – Com uma ponderação de 60%, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A Avaliação Curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros: 1) Habilitação literária (HL) – O grau de habilitação literária será considerado nos seguintes termos: - Habilitação literária correspondente ao grau de complexidade funcional exigido para a carreira/categoria a concurso (12.º ano de escolaridade) - 18 valores - Habilitação literária superior ao grau de complexidade funcional exigido para a carreira/categoria a concurso - 20 valores 2) Formação profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que resultem de direito interesse ou relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas de trabalho a ocupar, não podendo a pontuação total a atribuir a este fator ser superior a 20 valores. Só serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, emitido por entidade certificada, que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data da realização da mesma, atribuindo-se a seguinte valoração: 5 valores – Sem participação em ações de formação 10 valores – Até 35 horas de formação 12 valores – De 36 até 70 horas de formação 14 valores – De 71 até 100 horas de formação 16 valores – De 101 até 200 horas de formação 18 valores – De 201 até 250 horas de formação 20 valores – Mais de 250 horas de formação O júri deliberou por unanimidade considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dia, um dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias. 3) Experiência profissional (EP) - Será apenas considerado o exercício de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração: 4 valores – Sem experiência Profissional; 8 valores – Até 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho; 12 valores – Mais de 1 ano e inferior ou igual a 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho; 14 valores – Mais de 3 anos e inferior ou igual a 5 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho; 16 valores – Mais de 5 anos e inferior ou igual a 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de

trabalho; 18 valores – Mais de 7 anos e inferior ou igual a 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho; 20 valores – Superior a 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho; 4) Avaliação de desempenho (AD) – Apenas será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último biênio em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração: 0 valores – Desempenho inadequado – (1 a 1,999) 12 valores – Desempenho adequado – (2 a 3,999) 16 valores – Desempenho relevante – (4 a 5) 20 valores – Desempenho excelente – (4 a 5) Para os/as candidatos/as, que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será considerado 12 valores. A Avaliação Curricular será ponderada de acordo com a fórmula a seguir indicada: $AC = (HL \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)$ Sendo que: AC = avaliação curricular HL = habilitações literárias FP = formação profissional EP = experiência profissional AD = avaliação de desempenho Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. b) Entrevista de avaliação de competências (EAC) – Com uma ponderação de 40%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliado numa escala de 0 a 20 valores. A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, considerando para o efeito as seguintes competências: • Realização e orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; • Análise da informação e sentido crítico: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados, relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico; • Adaptação e melhoria contínua: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica; • Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável; • Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada; • Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional; • Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. O Júri fará a avaliação de cada uma das competências definidas, de acordo com a seguinte valoração: 4 valores – Não evidencia possuir a competência 8 valores – Evidencia possuir a competência a um nível reduzido 12 valores – Evidencia possuir a competência a um nível suficiente 16 valores – Evidencia possuir a competência a um nível elevado 20 valores – Evidencia possuir a competência a um nível excelente A Classificação final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética simples da valoração dada pelos elementos do júri, considerando-se a valoração até às centésimas. c) Avaliação psicológica (AP) - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referências o perfil de competências previamente definido. Na avaliação psicológica será garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham uma menção classificativa de Não Apto/a neste método de seleção. A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade. 12.2. Para os/as demais candidatos/as, os métodos de seleção a aplicar serão: a) Prova de conhecimentos (PC) - Com uma ponderação de 70%, destinada a avaliar as competências necessárias para o exercício da função, os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos (PC), incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica,

incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, de realização individual, revestirá a forma escrita, efetuada em suporte de papel e terá a duração de 90 minutos. A prova de conhecimentos será composta por 2 grupos: Grupo I e II Grupo I – Composto por questões de resposta fechada (escolha múltipla), devendo ser assinalada apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão; Grupo II – Composto por questões de resposta verdadeiro ou falso, devendo ser assinalada a resposta correta; As respostas às questões do grupo I serão avaliadas nos seguintes termos: • Responde de maneira correta, indica corretamente o(s) diploma(s) legal, o(s) artigo(s) e alínea(s) aplicável – 2 valores; • Responde de maneira correta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal, o(s) artigo(s) e alínea(s) aplicável – 0 valores; As respostas às questões do grupo II serão avaliadas nos seguintes termos: • Responde de maneira correta, indica corretamente o(s) diploma(s) legal, o(s) artigo(s) e alínea(s) aplicável – 1 valor; • Responde de maneira correta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal, o(s) artigo(s) e alínea(s) aplicável – 0 valores; Legislação necessária para a realização da prova: • Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; • Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e respetivas alterações, que aprova o Código de Trabalho; • Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais: - Capítulo III, Secção I, Secção III, Subsecção I • Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e respetivas alterações, que aprova o Código do Procedimento Administrativo; • Estrutura Orgânica do Município de Caminha, despacho n.º 9301/2022 publicado no Diário da República, 2.º série n.º 145 de 28/07/2022 e Estrutura Orgânica e Organização Interna dos Serviços, Despacho n.º 3/2023 – PCM, ambos os despachos encontram-se publicitados no sítio oficial do Município em www.cm-caminha.pt. -Durante a realização da prova de conhecimentos de conteúdo de natureza genérica e específica, os/as candidatos/as poderão consultar os referidos diplomas apenas em suporte de papel, não sendo permitido a utilização de versões anotadas. -Durante a realização da prova de conhecimentos não será permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado. -Não será permitida a ausência temporária da sala, após o início da prova de conhecimentos. -A desistência da prova de conhecimentos só pode ser manifestada pelos/as candidatos/as, decorridos 15 minutos sobre o início da prova. b) Avaliação psicológica (AP) - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referências o perfil de competências previamente definido. Na avaliação psicológica será garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra de sigilo. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham uma menção classificativa de Não apto/a neste método de seleção. A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade. c) Entrevista de avaliação de competências (EAC) – Com uma ponderação de 30%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as consequências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliado numa escala de 0 a 20 valores. A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, considerando para o efeito as seguintes competências: • Realização e orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; • Análise da informação e sentido crítico: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados, relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico; • Adaptação e melhoria contínua: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica; • Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável; • Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada; • Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional; • Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o

desempenho das suas tarefas e atividades; O Júri fará a avaliação de cada uma das competências definidas, de acordo com a seguinte valoração: 4 valores – Não evidencia possuir a competência 8 valores – Evidencia possuir a competência a um nível reduzido 12 valores – Evidencia possuir a competência a um nível suficiente 16 valores – Evidencia possuir a competência a um nível elevado 20 valores – Evidencia possuir a competência a um nível excelente A Classificação final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética simples da valoração dada pelos elementos do júri, considerando-se a valoração até às centésimas. 13. Orientações comuns a aplicar na seleção Os métodos de seleção serão avaliados numa escala de 0 a 20 valores, com exceção do método de seleção por avaliação psicológica, avaliada através da menção classificativa Apto/a ou Não Apto/a. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório, considerando-se excluído/a o/a candidato/a que não compareça à realização de um dos métodos de seleção na data e hora para a qual foi notificado ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores em algum dos métodos ou obtenha uma menção classificativa de Não Apto/a na avaliação psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. 14. Ordenação final e critérios de desempate a) A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. Assim, a ordenação final será efetuada da seguinte forma: - Para os candidatos/as que se enquadram no ponto 1.1. a classificação final será calculada de acordo com a seguinte fórmula: $OF = 60\% AC + 40\% EAC$ Em que: OF = Ordenação final; AC = Avaliação curricular; EAC = Entrevista de avaliação de competências. - Para os candidatos/as que se enquadram no ponto 1.2. a classificação final será calculada de acordo com a seguinte fórmula: $OF = 70\% PC + 30\% EAC$ Em que: OF = Ordenação final; PC = Prova de conhecimentos; EAC = Entrevista de avaliação de competências. b) Deliberou o júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação na lista de ordenação final entre os/as candidatos/as, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso e candidato/a com habilitação literária superior. 15. Disposições finais As notificações serão efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1, do artigo 112º, do Código do Procedimento Administrativo. A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura. 16. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente publicitada na página eletrónica do Município de Caminha, em www.cm-caminha.pt, em Recursos Humanos – Procedimentos Concursais e Recrutamento e afixada no placard de informação no Edifício Técnico Administrativo, sito no Largo Calouste Gulbenkian, 4910-113. 17. A lista unitária de ordenação final após homologação será publicitada na página eletrónica do Município de Caminha, em www.cm-caminha.pt, em Recursos Humanos – Procedimentos Concursais e Recrutamento e afixada no placard de informação no Edifício Técnico Administrativo, sito no Largo Calouste Gulbenkian, 4910-113, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação da sua publicitação. 18. Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos dos artigos 10.º, 22.º e 28.º da Portaria. 19. No âmbito da audiência prévia, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, disponível publicitada na página eletrónica do Município de Caminha, em www.cm-caminha.pt, em Recursos Humanos – Procedimentos Concursais e Recrutamento. 20. Constituição do Júri: Presidente do Júri: Ana Veloso Dourado Ferreira, Chefe de Divisão de Administração e Finanças Municipais; 1.º Vogal efetiva: Paula Cristina Valença Dias, técnica superior/psicóloga, que substitui a presidente nas suas ausências e impedimentos; 2.º Vogal efetiva: Lúcia Maria Fernandes Lage de Barros, assistente técnica da Secção de Recursos Humanos; 1.º Vogal suplente: Helena Martin Amorim, técnica superior do Gabinete de Modernização e Controlo Interno; 2.º Suplente: Joana Paula da Costa Campos, técnica superior/jurista, do Gabinete Jurídico. 21. Em cumprimento do disposto no n.º 2, do artigo 33.º, da

LTFP e do n.º 1, do artigo 19.º, da Portaria, o presente procedimento concursal será publicitado, para além da Bolsa de Emprego (BEP) por publicação integral e na 2.ª Série do Diário da República e internet, por extrato, disponível para consulta a partir da data da presente publicação. 22. Nos termos do Despacho Conjunto nº 373/2000, de 01 de março, 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 oportunidades entre homens e mulheres no acesso e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação". 23. Litude do tratamento dos dados pessoais: nos termos e ao abrigo do disposto nas alíneas c) e e), do n.º 1, do artigo 6.º, do Regulamento UE, 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, o tratamento de dados pessoais no presente procedimento concursal comum, por parte desta entidade empregadora pública, tem por fundamento jurídico o recrutamento e a celebração de um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. Para informação adicional e pormenorizada sobre proteção de dados consultar em <https://www.cm-caminha.pt/> (Política de Privacidade). Os dados recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura do presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto nos artigos 17.º, 18.º, 19.º e 20.º da Portaria. A conservação dos dados pessoais apresentados pelos candidatos no decurso do presente procedimento concursal respeita o previsto no artigo 47.º, da Portaria.

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: