

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202408/0596
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Baião
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Técnico Superior
Categoria: Técnico Superior
Grau de Complexidade: 3
Remuneração: 1 385,99
Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho: Exercer, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão; elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; executar as medidas de política social; promover o desenvolvimento social sustentado e participado; avaliar e monitorizar das intervenções e necessidades das Instituições Particulares de Solidariedade Social e Equiparadas na Rede Complementar de Apoio Domiciliário; promover e dinamizar eventos destinados a todos os cidadãos em risco de exclusão social, contribuindo para a sua inclusão e melhoria da sua qualidade de vida. Operacionalizar os Planos Integrados e Inovadores de Combate ao Insucesso Escolar (PIICIE) e intervir na comunidade educativa e por essa via promover o sucesso escolar e prevenir situações de insucesso, propícias ao abandono escolar e promotoras de futuras baixas qualificações e maior risco de pobreza. Operacionalizar o programa CLDS com o objetivo de promover a inclusão social de grupos populacionais que revelem maiores níveis de fragilidade social, mobilizando para o efeito a ação integrada de diversos agentes e recursos localmente disponíveis, constituindo-se como um instrumento de combate à exclusão social fortemente marcado por uma intervenção de proximidade, o que vai de encontro aos fins do Município.

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

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

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: – Licenciatura em Psicologia ou Psicopedagogia

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Direito, Ciências Sociais e Serviços	Ciências Sociais	Psicologia

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Baião	2	Praça Heróis do Ultramar	Baião	4640158 PORTO	Porto	Baião

Total Postos de Trabalho: 2

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: plataforma que se encontra disponível em <https://recrutamento.cm-baiiao.pt>,

Contacto: 255540500

Data Publicitação: 2024-08-14

Data Limite: 2024-08-29

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1 - Para efeitos do disposto no artigo 11º da Portaria n.º.233/2022, de 09 de setembro, conjugado com os artigos 30º e 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, aprovada em Anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na atual redação, do artigo 9.º do Decreto-lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, torna-se público que, na sequência da deliberação da Câmara Municipal de Baião, em reunião realizada no dia 10 de julho de 2024, se encontram abertos, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, procedimentos concursais comuns para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento dos postos de trabalho previstos nos mapa de pessoal para o corrente ano; 2 - Três postos de trabalho, conforme mapa de pessoal de 2024 do Município de Baião, aprovado por deliberação de Reunião de Câmara de 29/11/2023 e da Assembleia Municipal de 09/12/2023, para: Referência A Carreira e Categoria – 2 Técnicos Superiores /Técnico Superior Nível Habilitacional – Licenciatura em Psicologia ou Psicopedagogia Unidade Orgânica – Divisão Social, Educação e Desporto; Referência B Carreira e Categoria – 1 Técnico Superior /Técnico Superior Nível Habilitacional – Licenciatura em Economia ou Contabilidade Unidade Orgânica – Divisão de Gestão Financeira e Controlo Orçamental; Nível Habilitacional – Exigido de acordo com os artigos 34.º e 86.º da LTFP e por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF): 311, 312,314, 319 e 344. 3 - Legislação aplicável: Lei n.º35/2014, de 20 de junho, Portaria n.º233/2022, de 09 de setembro, Decreto-lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro, Decreto-lei n.º29/2001, de 3 de fevereiro e Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro. 4 - De acordo com solução interpretativa uniforme da Direção- Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 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.". 5 – O procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de

requalificação conforme determina o artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, compete no âmbito das Autarquias Locais, à Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA) relativamente aos respetivos processos de reorganização e trabalhadores, a constituir no âmbito de cada área metropolitana e comunidade intermunicipal. Da consulta à Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais, EGRA, foi esta autarquia informada em 22 de fevereiro de 2024 através de email com o seguinte teor: "DECLARA, para os devidos efeitos, a pedido do MUNICÍPIO DE BAIÃO, que a COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO TÂMEGA E SOUSA, não se constituiu, até à presente data, como EGRA (Entidade Gestora de Requalificação das Autarquias), relativamente aos respetivos processos de reorganização e trabalhadores, nos termos e para os efeitos consignados no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3/9". 6 – Não estão constituídas reservas de recrutamento no Município para os referidos postos de trabalho. 7 - Local de trabalho: área do Município de Baião. 8 – Caracterização do Posto de Trabalho: Carreira e Categoria – 2 Técnicos Superiores /Técnico Superior - Divisão Social, Educação e Desporto Exercer, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão; elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; executar as medidas de política social; promover o desenvolvimento social sustentado e participado; avaliar e monitorizar das intervenções e necessidades das Instituições Particulares de Solidariedade Social e Equiparadas na Rede Complementar de Apoio Domiciliário; promover e dinamizar eventos destinados a todos os cidadãos em risco de exclusão social, contribuindo para a sua inclusão e melhoria da sua qualidade de vida. Operacionalizar os Planos Integrados e Inovadores de Combate ao Insucesso Escolar (PIICIE) e intervir na comunidade educativa e por essa via promover o sucesso escolar e prevenir situações de insucesso, propícias ao abandono escolar e promotoras de futuras baixas qualificações e maior risco de pobreza. Operacionalizar o programa CLDS com o objetivo de promover a inclusão social de grupos populacionais que revelem maiores níveis de fragilidade social, mobilizando para o efeito a ação integrada de diversos agentes e recursos localmente disponíveis, constituindo-se como um instrumento de combate à exclusão social fortemente marcado por uma intervenção de proximidade, o que vai de encontro aos fins do Município. Carreira e Categoria – 1 Técnico Superior /Técnico Superior - Divisão de Gestão Financeira e Controlo Orçamental Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão; elabora, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Operacionalizar, economicamente e financeiramente, o programa CLDS com o objetivo de promover a inclusão social de grupos populacionais que revelem maiores níveis de fragilidade social, mobilizando para o efeito a ação integrada de diversos agentes e recursos localmente disponíveis, constituindo-se como um instrumento de combate à exclusão social fortemente marcado por uma intervenção de proximidade, o que vai de encontro aos fins do Município. 9 - Determinação do posicionamento remuneratório: será efetuado de acordo com as regras constantes do artigo 38.º, da LTFP, tendo lugar imediatamente após o termo dos procedimentos concursais. 10 - Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: Gerais: 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. 11 – Em conformidade com o disposto no n.º 3, do artigo 30.º da LTFP e a alínea d), do n.º 1 do artigo 37.º, da LTFP, o recrutamento para constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre de entre trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, sendo que, nos termos do n.º 4, do artigo acima referido 30.º, da LTFP, em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, precedendo parecer favorável, pode proceder-se ao recrutamento de

trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego previamente estabelecida, conforme parecer favorável, proferido pelo Órgão Executivo na sua reunião de 10/07/2024, e em linha com o princípio da eficiência e economia que deve nortear a atividade municipal, proceder-se-á, em sede deste procedimento concursal, ao recrutamento concomitante de candidatos que: se inscrevam no universo a que se refere o n.º 3, do artigo 30.º da LTFP e a alínea d), do n.º 1 do artigo 37.º, da LTFP; e se inscrevam no universo a que se refere o n.º 4, do referido artigo 30.º, da LTFP, respeitando-se a ordem de prioridade no recrutamento prevista em Lei. 12 — Nível habilitacional exigido: Habilitação Académica de base — Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada nos presentes procedimentos. Não se admitindo, no quadro do presente procedimento concursal, possibilidade de substituição da habilitação académica exigida ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, por formação e ou experiência profissionais. 13 — Nos termos da alínea k), do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro 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 de Baião idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 14 — Forma, prazo, local, endereço e documentação para apresentação de candidaturas: 14.1 — As candidaturas são formalizadas obrigatoriamente, na plataforma que se encontra disponível em <https://recrutamento.cm-baião.pt>, e submetidas até ao termo do prazo fixada para a apresentação das candidaturas, em formato PDF, tendo como limite 10 Mb por documento. Só é admitida a apresentação das candidaturas no referido suporte eletrónico, não sendo aceites candidaturas enviadas por outra forma ou suporte. 14.2 — Apenas serão considerados os documentos redigidos em língua portuguesa. 14.3 — As candidaturas deverão ser acompanhadas, sob pena de exclusão, de: a) Curriculum Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado, mencionando nomeadamente o número de cartão de cidadão, com referência à data de validade e o número de contribuinte, a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções do lugar a concurso, ações de formação e aperfeiçoamento profissional com referência à sua duração; fotocópia do certificado de habilitações literárias, sem prejuízo da apresentação de fotocópias de outros documentos comprovativos dos factos referidos no Curriculum Vitae. b) No caso do candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda, igualmente sob pena de exclusão, apresentar a respetiva declaração comprovativa emitida e autenticada pelo(s) Serviço(s) de origem, que circunstancie: i) o respetivo vínculo de emprego público; ii) carreira e categoria em que se encontra integrado; iii) atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caraterizadoras do inerente posto de trabalho, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal; iv) tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme artigo n.º 1, do artigo 79.º, da LTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho objeto do presente procedimento; v) avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e/ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente, do n.º 7, do artigo 113.º, da LVCR, e/ou do n.º 2, do artigo 30.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e/ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado; vi) posição remuneratória correspondente à remuneração auferida, para efeitos do artigo 38.º, da LTFP. 14.4 — Para aplicação dos métodos de seleção e respetivos parâmetros, quando aplicável, apenas serão considerados os factos/elementos/aspectos devidamente documentados. 14.5 — A prestação de falsas declarações ou a apresentação de documento falso determina a exclusão do candidato, sem prejuízo de participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal. 15 — Métodos de Seleção, Preceitos Gerais e Ponderações aplicáveis aos presentes procedimentos concursais. Os métodos de seleção serão aplicados faseadamente, em conformidade com o artigo 19º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, considerando a possibilidade de haver um elevado número de candidatos que inviabilize a aplicação de todos os métodos de seleção num único momento. 15.1 — Os métodos de seleção a utilizar serão a Prova Escrita de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com os métodos facultativos ou complementares Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto,

sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. 15.2 – Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valorização inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. 15.3 - A ordenação final dos candidatos que completem os procedimentos será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a respetiva classificação final (CF) resultará da aplicação das seguintes fórmulas: A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: $OF = (50PC + 25AC + 25EAC) / 100$ 15.4 – A prova Escrita de Conhecimentos destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. A prova revestirá a forma escrita e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla. A sua classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valorização até às centésimas, estando em análise, quando aplicáveis, na respetiva correção, os aspetos de acerto da resposta e a indicação das normas legais aplicáveis. A prova terá a duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância e com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos. 15.4.1 - Programa e Legislação, necessária para a realização da prova, comum às duas referências – Constituição da República Portuguesa; Código do Procedimento Administrativo; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro com as seguintes alterações que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico; Lei-Quadro da Transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais, aprovado pela Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto. Legislação Específica: Referência A: Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de Janeiro; DL n.º 55/2020, de 12 de Agosto. Referência B: Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro; Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto; Lei n.º 82/2023 de 29 de dezembro; Decreto-Lei n.º 192/2015 de 11 de setembro; Portaria n.º 189/2016 de 14 de julho; Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro; Decreto-Lei n.º 54 A/99, de 22 de fevereiro; Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro; Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro alterada e republicada pela Lei n.º 22/2015, de 17 de março; Decreto-Lei n.º 127/2012 de 21 de março; Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro; Decreto-Lei n.º 17/2024 de 29 de janeiro; Lei n.º 98/97, de 26 de agosto. 15.4.2 - A indicação da legislação mencionada no ponto 14.4.1 deverá ser considerada pelos candidatos sempre na sua atual redação. 15.5 – A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A Avaliação Psicológica é valorada através das menções de Apto e Não Apto; 15.6 - Exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação os procedimentos foram publicitados, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão a Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar de Avaliação Psicológica (AP). A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. 15.7 — Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valorização inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. 15.8 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula: $OF = (60AC + 40EAC) / 100$ 15.9 – A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, 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. Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: - Habilitação Acadêmica de Base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

15.9.1 - A Avaliação Curricular 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, seguindo o seguinte critério: $AC = [(HA) + (FP) + (EP) + (AD)] / 4$ Em que: - HA = Habilitação Acadêmica de base – Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento. Não se admitindo, no quadro do presente procedimento concursal, possibilidade de substituição da habilitação académica exigida ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, por formação e ou experiência profissionais, a mesma será classificada nos termos seguintes: - Licenciatura conforme o exigido no ponto 2 – 14 valores; - Mestrado nas respetivas áreas de formação exigidas – 16 valores; - Doutoramento – 20 valores. - FP = Formação Profissional - Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal, será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos termos seguintes: - < 7 horas – 4 valores; - >= 7 horas e < 21 horas – 8 valores; - >= 21 horas e < 90 horas – 12 valores; - >= 90 horas e < 180 horas – 16 valores; - >= 180 horas e < 280 horas – 18 valores; - >= 280 horas – 20 valores. Sendo que: - Apenas será considerada a formação devidamente comprovada, realizada nos últimos 5 anos e concluída até ao termo do prazo da apresentação de candidaturas; - Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 7 horas de formação; - Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 7 horas de formação; - Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último. - EP = Experiência Profissional - Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira visada no presente procedimento com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho visado no presente procedimento e ao grau de complexidade da mesma. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme artigo 88.º, da LTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos: - < 1 ano – 4 valores; - >= 1 ano e < 3 anos – 8 valores; - >= 3 anos e < 5 anos – 12 valores; - >= 5 anos e < 7 anos – 16 valores; - >= 7 anos e < 9 anos – 18 valores; - >= 9 anos – 20 valores. - AD = Avaliação de Desempenho - Este parâmetro refere-se ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Caso o último ano avaliado não o tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores. Para efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a última nota efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular conforme previsto na Lei n.º 10/2004 de 22 de março ou na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, num dos últimos três anos civis. Caso o candidato não tenha sido avaliado em nenhum daqueles anos ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

15.9.2 — Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

15.10 — Entrevista de Avaliação de Competências: Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (20A + 20B + 20C + 10D + 10E + 20F) / 100$

A. Orientação para Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. B. Iniciativa e Autonomia: visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. C. Planeamento e Organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. D. Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. E. Comunicação: visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros. F. Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos: • 20 Valores: Nível Excelente; • 18 Valores: Nível Muito Bom; • 16 Valores: Nível Bom; • 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante; • 12 Valores: Nível Satisfaz; • 10 Valores: Nível Suficiente; • 8 Valores: Nível Fraco; • 4 Valores: Nível Insuficiente.

16 - Composição do Júri: Referência A Júri: Presidente: Susana Maria da Fonseca Monteiro (Chefe de Divisão Social, Educação e Desporto) Vogais: Carla Sofia Gomes Pinto (Chefe de Unidade dos Serviços da Educação) e Maria Odete Lopes Machado Vaz (Chefe de Unidade dos Serviços de Gestão de Recursos Humanos) Suplentes: Elisabete Rodrigues Ribeiro (Técnica Superior) e Ana Isabel Fonseca Azevedo da Silva (Técnica Superior). Referência B Júri: Presidente: José Agostinho Pereira Rangel (Chefe de Divisão de Gestão Financeira e Controlo Orçamental) Vogais: Maria Cidália Fernandes Lemos Alves (Chefe de Unidade dos Serviços da Contabilidade) e Maria Odete Lopes Machado Vaz (Chefe de Unidade dos Serviços de Gestão de Recursos Humanos) Suplentes: Sandra Maria Oliveira Nogueira (Técnica Superior) e Elisabete Rodrigues Ribeiro (Técnica Superior).

17 - Para efeitos do n.º 1, do artigo 46.º, da LTFP, o Júri referido no ponto 16 deste aviso, será o mesmo para efeitos de acompanhamento e avaliação final do período experimental dos contratos de trabalho que vierem a resultar dos presentes procedimentos concursais.

18 – A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal e serão ainda excluídos aqueles que obtenham uma classificação final inferior a 9,5 valores.

19 – Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, sem prejuízo do artigo 66.º da LTFP.

20 – O Recrutamento será efetuado conforme o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º, da LTFP.

21 - Os candidatos têm acesso às atas do júri que se encontram disponíveis na plataforma eletrónica e em <https://recrutamento.cm-baião.pt>, de acordo com o artigo 22.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

22 - Notificação dos candidatos admitidos e excluídos: i) Os candidatos admitidos serão convocados, pela forma prevista no n.º 1 do artigo 6.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar; ii) De acordo com o preceituado no n.º 4, do artigo 16.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os candidatos excluídos serão notificados por correio eletrónico, conforme previsto no número 1, do art.º 6.º, da Portaria, para a realização da audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. As alegações a apresentar pelos candidatos são efetuadas pela plataforma eletrónica disponibilizada em <https://recrutamento.cm-baião.pt>.

23 – Em conformidade com o artigo 22.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente a afixar em local visível e publica das instalações do município e disponibilizada em <https://recrutamento.cm-baião.pt>, sendo que, os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte de acordo com o n.º 1 do artigo 6.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

24 – Atento o artigo 23.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro: à lista unitária de ordenação dos candidatos aprovados é aplicável com as necessárias adaptações o disposto no artigo 25.º; para efeitos da audiência dos candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos, no decurso da aplicação dos métodos de seleção são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, a efetuar, também, pela forma prevista no artigo 25.º; a lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na II série do Diário da República, afixada no local referido no ponto anterior e disponibilizada em: <https://recrutamento.cm-baião.pt>.

25 - Prazos de validade — Os procedimentos

concursais são válidos para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para efeitos do previsto no n.º 1, do artigo 27.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. 26 — Quota de emprego para pessoas com deficiência: Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 27 — Para efeitos de admissão aos procedimentos concursais, e nos termos do artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar no formulário tipo de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar que necessidades tem ao nível das capacidades de comunicação e de expressão e se necessitam de meios/condições especiais para a realização dos métodos de seleção. 28 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 29 — Nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o presente procedimento é publicitado por extrato na 2.ª série do Diário da República, na íntegra na bolsa de emprego público, (www.bep.gov.pt), e na página eletrónica do Município de Baião (<https://recrutamento.cm-baião.pt>). 30 — Proteção de Dados Pessoais: a fim de dar cumprimento ao disposto no artigo 13.º do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, informam -se os candidatos que os seus dados pessoais serão tratados pelo Município de Braga, na qualidade de responsável pelo tratamento, com a finalidade de recrutamento e seleção, nos termos de uma obrigação legal, sendo conservados pelo prazo determinado no artigo 42.º da Portaria. O candidato poderá exercer os seus direitos de acesso, retificação, oposição e apagamento, dentro dos limites legais, através de e-mail para o endereço eletrónico <https://recrutamento.cm-baião.pt>. 31 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

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: