

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202409/0714

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: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: Regras constantes do artigo 38.º, da LTFP

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Exerce as atividades são as constantes do Anexo à LTFP e mapa de pessoal da Câmara Municipal de Baião, com as seguintes especificidades - desempenho de funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas bem definidas, na área de atuação e execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento da unidade orgânica, podendo comportar esforço físico e conhecimentos práticos. Reveste e repara pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, tais como calçada à portuguesa, granito, basalto, cimento e ou pedra calcária; é responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Caracterização do Posto de Trabalho: Executa ainda, outras tarefas de carpintaria.
Perfil de competências pretendido:
Realização e orientação para resultados
Orientação para o Serviço Público;
Conhecimentos e experiência
Trabalho de equipa e cooperação
Relacionamento Interpessoal;
Otimização de Recursos;
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;
Orientação para a Segurança.

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: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Baião	1	Praça Heróis do Ultramar	Baião	4640158 PORTO	Porto	Baião

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: As candidaturas são formalizadas obrigatoriamente, na plataforma que se encontra disponível em <https>

Contacto: 255540500

Data Publicitação: 2024-09-20

Data Limite: 2024-10-04

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 7 de agosto de 2024, se encontram abertos, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Publico, 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: Ref. C Carreira e Categoria – 1 Assistente Operacional / Assistente Operacional (funções de Calceteiro e Carpinteiro) Nível Habilitacional – Escolaridade Obrigatória Unidade Orgânica – Subunidade de Manutenção e Obras por Administração Direta. 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 (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: Caracterização dos 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. Ref. C: Exerce as atividades são as constantes do Anexo à LTFP e mapa de pessoal da Câmara Municipal de Baião, com as seguintes especificidades - desempenho de funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas bem definidas, na área de atuação e execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento da unidade orgânica, podendo comportar esforço físico e conhecimentos práticos. Reveste e repara pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, tais como calçada à portuguesa, granito, basalto, cimento e ou pedra calcária; é responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Executa ainda, outras tarefas de carpintaria. Perfil de competências pretendido: Realização e orientação para resultados Orientação para o Serviço Público; Conhecimentos e experiência Trabalho de equipa e cooperação Relacionamento Interpessoal; Otimização de Recursos; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Orientação para a Segurança. 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 07/08/2024, 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: Exigido de acordo com os artigos 34.º e 86.º da LTFP – Escolaridade Obrigatória, certificada pelas entidades competentes. Não se admitindo, no quadro dos presentes procedimentos concursais, 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, caracterizadoras 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 caracterizadoras 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/aspetos 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 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 valoração 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: $OF = (50PPC + 25AC + 25EAC) / 100$

15.4 – A prova de conhecimentos destina-se a avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. A prova de conhecimentos revestirá a forma prática (PPC). Refª. C Será aplicada aos(às) candidatos(as) que: a) não sejam titulares da carreira/categoria de assistente operacional; b) sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou executar atribuições, competências ou atividades diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar; c) sejam titulares daquela carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham expressamente afastado a avaliação curricular no requerimento de candidatura. Este método de seleção será de natureza prática e realizado individualmente, tendo a duração de 30 minutos, com o objetivo de avaliar a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de execução, celeridade na execução e grau de conhecimentos demonstrados e integra as seguintes matérias: - Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho das tarefas, com predominância na seleção e colocação dos equipamentos de proteção individual para cada ação; -

Apreciação na escolha e manuseamento dos meios adequados, num cenário de simulação, para efeitos de execução de tarefas relacionadas com as funções de calceteiro e carpinteiro. - Análise da atitude e confiança demonstradas. 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 valoração 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 – Avaliação Curricular (AC), que 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 curricular. Assim, serão considerados e ponderados os seguintes elementos: - Habilitação Académica (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma: Pela detenção da escolaridade obrigatória legalmente exigida.....19 valores; Pela detenção da escolaridade superior à obrigatória legalmente exigida.....20 valores. Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece-se que só será considerada a Habilitação Académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. - Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores. Assim, partindo de uma base de 6 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações: Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo: Até 30 horas (inclusive).....2 valores De 31 horas até 60 horas (inclusive).....3 valores De 61 horas até 90 horas (inclusive).....4 valores De 91 horas até 120 horas (inclusive).....5 valores De 121 horas até 150 horas (inclusive).....6 valores De 151 horas até 200 horas (inclusive).....7 valores De 201 horas até 250 horas (inclusive).....8 valores Superior a 250 horas.....10 valores Por cada participação em ações de formação, ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, em área indiretamente relacionada com o desempenho da função.....0,5 valores, até ao máximo de 4 valores. Para efeitos de valoração da Formação Profissional, esclarece-se o seguinte: Só será considerada a Formação Profissional

devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas; No que respeita à contagem das horas de formação, o júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na referida grelha; Relativamente à Formação Profissional, em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração; - Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à categoria de assistente operacional, desde que respeitantes às atividades postas a concursos, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo: Até um ano de experiência profissional em Serviços da Administração Pública.....8 valores. Por cada ano completo a mais de experiência profissional em Serviços da Administração

Pública.....acrescem 2 valores, até ao máximo de 12 valores. Para efeitos de valoração da Experiência Profissional, esclarece-se que só será valorada a Experiência Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas. - Avaliação do Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores. Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro. A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a valoração obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = 0,3HA + 0,2FP + 0,3EP + 0,2AD$ Em que: AC = Avaliação Curricular HA = Habilitação Académica FP = Formação Profissional EP = Experiência Profissional AD = Avaliação do Desempenho 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: $EAC = (10A + 10B + 20C + 20D + 10E + 10F + 10G + 10H) / 100$ A. Realização e 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. Orientação para o serviço público: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha. C. Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. D. Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. E. 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. F. Otimização de recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. G. 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. H. Orientação para a segurança: capacidade para compreender e integrar na sua actividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. 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: Referencia C Júri: Presidente: Maria Celeste Margarida Fernandes Valente Vogais: António Armando Soares Ribeiro Maria Odete Lopes Machado Vaz Suplentes: Elisabete Rodrigues Ribeiro e Lourenço Pereira Ribeiro

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-baiiao.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-baiiao.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-baiiao.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-baiiao.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-baiiao.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-baiao.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 Terminó 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: