

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202205/0646

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Fornos de Algodres

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: 1215,93

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

Requisitos para a Constituição de

Relação Jurídica:

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo

Artigo 30.º da LTFP:

Deliberação da Câmara Municipal tomada na reunião realizada no 24 de março de 2022

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura em Serviço Social

Grupo Área Temática

Direito, Ciências Sociais e Serviços

Sub-área Temática

Ciências Sociais

Área Temática

Serviço Social

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Fornos de Algodres	1	Estrada Nacional N.º 16, Apartado 15	Fornos de Algodres	6370999 FORNOS DE ALGODRES	Guarda	Fornos de Algodres

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Carta de condução categoria B

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: provimentotecnico superior@cm-fornosdealgodres.pt

Contacto: 271700060

Data Publicitação: 2022-05-18

Data Limite: 2022-06-01

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 9893/2022, de 17 de maio

Texto Publicado em Jornal Oficial: Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, carreira/categoria de Técnico Superior – Serviço Social 1 – Nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro, bem como com o disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP), torna-se público que, conforme deliberação de reunião de Câmara de 24.03.2022, se encontra aberto pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do dia da publicação do aviso na Bolsa de Emprego Público, o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior (Serviço Social) para a Divisão de Administração Geral. 2 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 3 – Quotas de emprego: nos termos do previsto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supramencionado. 4 – O local de trabalho onde serão exercidas as funções a desempenhar é o Município de Fornos de Algodres. 5 – Descrição das funções a desempenhar: As funções a executar são as estipuladas no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP. Compete ainda executar tarefas específicas, designadamente, realizar estudos de natureza científico-técnica que fundamentam e preparam a decisão na área social; informar, aconselhar e encaminhar as famílias/beneficiários para respostas, serviços ou prestações sociais adequadas a cada situação, em articulação com os competentes serviços e organismos da administração pública; atender, encaminhar e apoiar as famílias que se encontram em situação de vulnerabilidade social; assegurar o acompanhamento social do percurso de inserção social; mobilizar os recursos da comunidade adequados à progressiva

autonomia pessoal, social e profissional dos beneficiários. As funções referidas não prejudicam a atribuição ao trabalhador a recrutar de funções não expressamente mencionadas, desde que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas e para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional, conforme o n.º 1 do artigo 81.º da LTFP. 6- Perfil de competências: orientação para resultados; orientação para o serviço público; planeamento e organização; adaptação e melhoria contínua; trabalho de equipa e cooperação. 7 – Posição remuneratória: 2.ª posição remuneratória da categoria de Técnico Superior, da tabela remuneratória única, à qual corresponde o montante pecuniário de 1.215,93€ (mil duzentos e quinze euros e noventa e três cêntimos), não havendo lugar a negociação. 8 – Nos termos dos n.os 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da referida lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho. 9 – Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos: 9.1 — Requisitos previstos no artigo 17.º da LGTFP: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 9.2 - Nível habilitacional exigido: A habilitação obrigatória exigida é a constante na alínea c), do n.º 1, artigo 86.º da LTFP, a que corresponde a licenciatura em Serviço Social, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional, por formação ou experiência profissional. 9.3 – Outro requisito de recrutamento: carta de condução categoria B 10 – Área de recrutamento: Conforme deliberação da Câmara Municipal datada de 24/03/2022 foi autorizado o recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público e sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, tal como permite o n.º 4 do artigo 30.º da LTFP. 11 – De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupam postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Fornos de Algodres idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 12 – Formalização das candidaturas: 12.1 – As candidaturas deverão ser obrigatoriamente formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de formulário tipo o qual se encontra disponível em www.cm-fornosdealgodres.pt, e deverão ser entregues obrigatoriamente por correio eletrónico, para o email: provementotecnicosuperior@cm-fornosdealgodres.pt, até ao termo do prazo acima fixado. Não são admitidas candidaturas em suporte papel. 12.2 – O formulário de candidatura obrigatório ser acompanhado dos seguintes documentos em pdf: 12.2.1 – Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão referidos no ponto 9.1 do presente aviso (certificado do registo criminal, atestado comprovativo dos requisitos de robustez física e perfil psíquico, passado por médico no exercício da sua profissão e fotocópia do boletim de vacinas e exibir o bilhete de identidade ou o cartão de cidadão). É dispensada a apresentação dos documentos indicados no presente ponto, desde que os candidatos declarem, no Formulário Tipo de Candidatura, que reúnem os referidos requisitos; 12.2.2 – Documentos comprovativos do requisito habilitacional, referido no ponto 9.2, do presente aviso; 12.2.3 – Declaração passada e autenticada pelo órgão ou serviço de origem em pdf da qual conste a modalidade do vínculo, a carreira, categoria, atividade executada e o respetivo tempo de serviço, posição remuneratória detida e avaliação de desempenho obtida nos últimos três ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo, quando aplicável; 12.2.4 – Curriculum Vitae, detalhado, paginado e assinado, do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho, com a indicação das funções com maior interesse para o lugar a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito; 12.2.5 – Documentos comprovativos em pdf das declarações constantes do Curriculum Vitae, nomeadamente no que respeita a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho; 12.2.6 – Quaisquer outros

elementos que possam ser relevantes para a apreciação do seu mérito ou suscetíveis de constituírem motivo de preferência legal, sob pena de não serem considerados. 12.3 – A não apresentação dos documentos exigidos nos pontos anteriores, ou apresentação fora do prazo, determina a exclusão dos candidatos do procedimento, quando a falta destes documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação, conforme previsto na alínea a), do nº 8 do artigo 20º da Portaria. 12.4 – A não apresentação do documento referido no ponto 12.2.3 ou a falta de indicação, nesse documento, da categoria e, ou atividade, implica a aplicação dos métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, previstos no ponto 13.1 do presente aviso, ainda que os candidatos aleguem que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos em situação de valorização profissional, que os mesmos aleguem que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade; 12.5 – A não apresentação dos documentos referidos no ponto 12.2.5 ou a falta de indicação da avaliação do desempenho ou da atividade e respetivo tempo de serviço no documento referido no ponto 14.2.3, bem como a não apresentação de declaração comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação do desempenho no período a considerar com indicação do respetivo motivo, implica a não consideração desses elementos, mesmo que constantes do Curriculum Vitae, para efeitos de aplicação do método de seleção Avaliação Curricular. 12.6 – As falsas declarações prestadas pelo candidato serão punidas nos termos da lei. 13 – Métodos de seleção: Os métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, conforme artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e artigos 5.º, 6.º e 7.º n.os 1 e 3 da Portaria 125-A/2019 na sua redação atual, são aplicados de forma faseada (em conformidade com o Despacho do Sr. Presidente datado de 26 de abril de 2022) e são os seguintes: 13.1 - Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como, no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: a) Avaliação Curricular (AC); b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS). A classificação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados: $CF = 0,30 AC + 0,30 EAC + 0,40 EPS$ Estes candidatos podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário Tipo de Candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica que são os métodos aplicáveis aos restantes candidatos. Descrição e ponderação dos métodos: A avaliação curricular (AC), com ponderação de 30%, 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, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, nos termos da alínea c) do nº 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019. A classificação final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas de acordo com a regra geral do arredondamento e será obtida de acordo com a seguinte fórmula: $AC = 0,25HA + 0,25FP + 0,35EP + 0,15AD$ Em que: AC = Classificação da avaliação curricular HA = Habilitação académica FP = Formação profissional EP = Experiência profissional AD = Avaliação do desempenho Habilitação académica (HA) - Ponderação do grau académico a) Licenciatura na área de recrutamento – 18 valores; b) Mestrado na área de recrutamento – 19 valores; c) Doutoramento na área de recrutamento – 20 valores; Formação profissional (FP) Consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, são ponderadas as ações de formação documentadas, dos últimos 5 (cinco) anos, até ao limite máximo de 20 valores: a) 10 valores – sem horas de formação; b) 12 valores – 1 a 20 horas; c) 15 valores – 20 a 40 horas; d) 18 valores – 40 a 60 horas; e) 20 valores – mais de 60 horas. No caso de ações de formação em que apenas seja feita referência ao número de dias considera-se que cada dia equivale a 06 horas. Se não tiver qualquer referência à duração considera-se 1 hora. Experiência profissional (EP) A experiência profissional será considerada no exercício de funções: a) Sem experiência – 10 valores b) Até um ano de experiência – 12 valores; c) Mais de um ano e até três anos – 15 valores; d) Mais de três anos e até cinco anos – 18 valores; e) Mais de cinco anos no exercício de funções semelhantes às que se candidata – 20 valores Avaliação do desempenho (AD) Será relevada a AD em que o candidato cumpriu ou executou

atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Para a valoração da avaliação de desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos ciclos avaliativos (2015/2016, 2017/2018, 2019/2020 nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro), expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte escala: Desempenho excelente – 20 valores; Desempenho relevante – 18 valores; Desempenho adequado (de 3 a 3,999 pontos) – 15 valores; Desempenho adequado – (de 2 a 2,999 pontos) – 12 valores; Sem Avaliação de Desempenho por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores Desempenho inadequado – 8 valores; A entrevista de avaliação de competências (EAC), com ponderação de 30%, terá duração não superior a 30 minutos e visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019. A aplicação deste método será realizada por técnico com formação adequada para o efeito. A entrevista de avaliação de competências é valorada segundo os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A entrevista profissional de seleção (EPS), com a ponderação de 40%, de duração não superior a 30 minutos e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019. A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, com valoração até à centésima de acordo com a regra geral do arredondamento. 13.2 - Para os restantes candidatos os métodos a aplicar são: a) Prova de conhecimentos (PC); b) Avaliação psicológica (AP); c) Entrevista profissional de seleção (EPS). A classificação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados: $CF = 0,30 PC + 0,30 AP + 0,40 EPS$ Descrição e ponderação dos métodos: A prova de conhecimentos (PC), tem a ponderação de 30% e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, sendo a classificação expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, numa só fase com consulta da legislação geral e/ou específica, desde que não anotada, efetuada em suporte papel, podendo ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla de questões diretas, com a duração de 1 hora, que poderá ser prolongada por um período máximo de 15 minutos. Esta versará sobre a legislação/bibliografias/temáticas, mais abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas as atualizações e alterações, que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso, até à data da realização da prova de conhecimentos; A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, com consulta da legislação, efetuada em suporte papel, podendo ser composta por questões de desenvolvimento e questões de escolha múltipla. Terá a duração de 1 hora e 15 minutos. Esta versará sobre a legislação/bibliografias/temáticas, mais abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas as atualizações e alterações, que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso, até à data da realização da prova de conhecimentos; - Legislação Geral: - Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro (artigos 1º a 19º, 53º a 76º, 82º a 88º e 102º a 130º); Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (artigos 6º a 12º, 17º a 24º, 45º a 51º, 70º a 135, ; Sistema Integrado de 144º a 171º); Gestã e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) estabelecido pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua versão atualizada (apenas SIADAP 3); Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que adapta aos serviços da administração autárquica, o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP); Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril – Medidas de Modernização Administrativa que define os princípios gerais de ação a que devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão, bem como reúne de uma forma sistematizada as normas vigentes no contexto de modernização administrativa, na sua redação atual; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na

sua redação atual (artigos 33º a 65º, 150º a 156º, 165º a 170º, 239º a 245º e 251º a 256º). - Legislação Específica - Lei n.º 147/99, de 1 de setembro, que aprova a Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo (alterada e republicada pela Lei n.º 142/2015, de 8 de setembro, e com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2017, de 23 de maio e Lei n.º 26/2018, de 5 de julho); Resolução do Conselho de Ministros n.º 112/2020, de 18 de dezembro, que aprova a Estratégia Nacional para os Direitos da Criança 2021-2024; Decreto-Lei n.º 139/19, de 16 de setembro, que estabelece o regime de execução do acolhimento familiar, medida de promoção dos direitos e de proteção de crianças e jovens em perigo; Portaria n.º 278-A/2020, de 4 de dezembro, que define os termos, condições e procedimentos do processo de candidatura, seleção, formação e avaliação das famílias de acolhimento, bem como o respetivo reconhecimento, Decreto-Lei n.º 164/19, de 25 de outubro, que estabelece o regime de execução do acolhimento residencial, medida de promoção dos direitos e de proteção das crianças e jovens em perigo; Portaria n.º 190-B/2015, de 26 de junho, alterada pela Portaria n.º 27/2021, de 5 de fevereiro, que procede à quarta alteração ao regulamento geral do Fundo de Auxílio Europeu às Pessoas mais Carentes e à regulamentação específica do Programa Operacional de Apoio às Pessoas Mais Carentes em Portugal; Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, que concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais, no domínio da Ação Social; Portaria n.º 63/2021, de 17 de março, que regula o disposto nas alíneas a) e e) do n.º 1, do artigo 3.º e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, nomeadamente os termos de operacionalização de transferência de competências, em matéria de serviço de atendimento e de acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social, para as câmaras municipais e Portaria n.º 65/2021, de 17 de março, que estabelece os termos de operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do RSI para as câmaras municipais, tendo em consideração o disposto na alínea f), do n.º 1 do artigo 3.º e no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto; Despacho n.º 8230-A/2017, de 20 de setembro, que cria o Programa de Apoio Complementar (PAC) à execução do Programa Operacional de Apoio às Pessoas Mais Carentes POAPMC); Despacho n.º 8701-B/2019, de 1 de outubro, que define as regras para o programa de apoio financeiro complementar à execução do Programa Operacional de Apoio às Pessoas Mais Carentes (PO APMC) no que se refere à 2.ª fase. A avaliação psicológica (AP), com a ponderação de 30%, será feita através de entrevista de avaliação psicológica – 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, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019 A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: - Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; - Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, segundo os níveis classificativos de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A entrevista profissional de seleção (EPS), com a ponderação de 40%, de duração não superior a 30 minutos e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019. A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, com valoração até à centésima de acordo com a regra geral do arredondamento. 14 - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos do n.º 10 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte. Estes candidatos serão notificados nos termos do artigo 10º da Portaria 125-A/2019 para audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método de seleção seguinte, de acordo com o n.º 3 do artigo 25.º e artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019 15 – Recrutamento: Atento o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, o recrutamento efetua-se por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos. 16 – Acesso aos documentos, audiência prévia e notificações: 16.1 – A ata do júri, onde constam, nomeadamente, os parâmetros de avaliação e respetiva

ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e o sistema de valoração final, será disponibilizada na página eletrónica, em www.cm-fornosdealgodres.pt. 16.2 – O direito de audiência prévia dos interessados deve ser exercido mediante Formulário Tipo disponível em www.cm-fornosdealgodres.pt, sendo entregue, até ao prazo fixado, nos termos previsto no ponto 12.1. 16.3 – As notificações dos candidatos no presente procedimento são efetuadas por correio eletrónico. 17 - Quaisquer esclarecimentos relativos ao presente procedimento concursal serão prestados, mediante solicitação para o correio eletrónico provimentotecnicosuperior@cm-fornosdealgodres.pt 18 - Composição do júri: a) Presidente: Américo de Oliveira Domingues; b) Vogais efetivos: Paulo Manuel das Neves Santos, que substituí o presidente nas suas faltas e impedimentos, Rosa Maria Gomes da Costa; c) Vogais suplentes: Célia Maria Candeias Ferreira, Pedro Miguel Campos Azevedo.

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: