

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta:	OE202307/0079
Tipo Oferta:	Procedimento Concursal Comum
Estado:	Ativa
Nível Orgânico:	Câmaras Municipais
Orgão / Serviço:	Câmara Municipal de São João da Madeira
Vínculo:	CTFP por tempo indeterminado
Regime:	Carreiras Gerais
Carreira:	Assistente Operacional
Categoria:	Assistente Operacional
Grau de Complexidade:	1
Remuneração:	769,20
Suplemento Mensal:	0.00 EUR
Caracterização do Posto de Trabalho:	Assegurar tarefas de manutenção dos espaços, limpeza e conservação do Mercado Municipal, bem como outras funções não especificadas.

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica:	Nomeação definitiva Nomeação transitória, por tempo determinável Nomeação transitória, por tempo determinado 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 de reunião Câmara Municipal de 26 de abril de 2023
Requisitos de Nacionalidade:	Sim
Habilitação Literária:	Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de São João da Madeira	2	Av. da Liberdade		3701956 SÃO JOÃO DA MADEIRA	Aveiro	São João da Madeira

Total Postos de Trabalho: 2

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento).

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Avenida da Liberdade, 3701-956 S. João da Madeira

Contacto: 2562002000

Data Publicitação: 2023-07-03

Data Limite: 2023-07-17

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 12726/2023, Diário da República, 2.ª série, Parte H, N.º 127, 3 de junho de 2023

Texto Publicado em Jornal Oficial: AVISO Procedimentos concursais comuns para a constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado na área da limpeza Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP e aprovada pelo artigo 2º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com o artigo 9º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro e com a alínea a), do n.º 1, do artigo 11º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e no uso da competência própria, torna-se público que na sequência da proposta datada de 18 de abril de 2023, aprovada em reunião de Câmara Municipal de 26 de abril de 2023, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), 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 e não ocupados no Mapa de Pessoal do Município de S. João da Madeira. • 2 Assistentes Operacionais na área de atividade: Limpeza, para exercer funções na Divisão de Planeamento, Ordenamento e Ambiente. Reserva de recrutamento: Consultada a Área Metropolitana do Porto (AMP), enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), nos termos dos art.º 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, foi prestada a seguinte informação a 10 de maio de 2023: " (...) a AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16.º-A do DL 209/2009, alterado pela Lei n.º 80/2013, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014." Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30º e artigo 33º da LTFP, o recrutamento é aberto a candidatos/as com ou sem vínculo de emprego público. 1. Tipo de oferta: Procedimento concursal comum 2. Vínculo: CTFP por tempo indeterminado 3. N.º de postos de trabalho: 2 4. Carreira: Assistente Operacional 5. Categoria: Assistente Operacional 6. Grau de complexidade: 1 7. Remuneração: 769,20€ 8. Suplemento: 0,00€ 9. Caracterização dos postos de trabalhos: Assegurar tarefas de manutenção dos espaços, limpeza e conservação do Mercado Municipal, bem como outras funções não especificadas. Requisitos de admissão: Estes procedimentos destinam-se a todos os/as candidatos/as com e sem vínculo de emprego público que reúnam os requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP, conforme Mapa de Pessoal para o ano de 2023 aprovado por deliberação da Assembleia Municipal na reunião do dia 15 de dezembro de 2022, sob proposta da Câmara Municipal em reunião de 28 de novembro de 2022. 10. Requisitos de admissão gerais: Estes procedimentos concursais destinam-se a todos/as os/as candidatos/as que reúnam os seguintes requisitos gerais: a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção internacional ou lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Ter cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 10.1 Os/As candidatos/as são dispensados/as da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos mencionados no presente aviso, desde que

declarem, sob compromisso de honra, no próprio formulário – Ponto 7, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada uma delas. 10.2 O disposto no n.º anterior não impede que seja exigida aos/às candidatos/as, no caso de dúvida, sobre a situação que descreveram, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações. 10.3 De acordo com a alínea k) do n.º 3 do artigo 11º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal do Município de S. João da Madeira, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 11. Habilitações Literárias/Académicas: Escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento). 11.1 Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 11.2 Os/As candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data-limite da apresentação das respetivas candidaturas. 12. Local de Trabalho: Área do Município de S. João da Madeira. 13. Local de apresentação das candidaturas: Município de S. João da Madeira, Avenida da Liberdade, 3701-956 S. João da Madeira. 14. Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP). 15. Formalização das candidaturas: as candidaturas serão apresentadas mediante formulário de utilização obrigatória (sob pena de exclusão) dirigido ao Presidente desta Câmara Municipal - formulário tipo disponível no site desta Câmara Municipal - devidamente datado e assinado, podendo ser entregues pessoalmente no Gabinete de Acolhimento do Município, sito no Piso 0 do Edifício da Câmara Municipal, Avenida da Liberdade, 3700-956 S. João da Madeira, durante as horas normais de expediente, ou remetido pelo correio, sob registo e com aviso de receção, para a Avenida da Liberdade, 3701-956 S. João da Madeira, até ao termo do prazo fixado, ou ainda por formato eletrónico em: <https://webservices.cm-sjm.pt/login.aspx?ReturnUrl=%2fdefault.aspx> 15.1 A apresentação de candidaturas deverá ser em suporte de papel, não sendo aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico, exceto as submetidas via eletrónica através do balcão virtual. 15.2 No caso de apresentação de candidatura a mais do que um procedimento, deverá apresentar um formulário por candidatura com a respetiva documentação exigida para o procedimento concursal, constando o número de processo a que se candidata, não sendo consideradas as candidaturas que não identifiquem corretamente o número do procedimento concursal a que respeita (código da oferta BEP). 15.3 No formulário de candidatura deve constar, obrigatoriamente, a identificação do procedimento e da referência ao qual se candidata; identificação do/a candidato/a (nome, data de nascimento, nacionalidade, número de identificação fiscal, residência, telefone e endereço eletrónico legível); habilitações académicas e profissionais. A morada/e-mail a considerar para efeitos de notificação será a constante do formulário de candidatura. A candidatura deve ser acompanhada dos seguintes documentos: a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias/académicas, sob pena de exclusão. Os/As candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias/académicas, formação profissional ou experiência profissional obtidas em país estrangeiro, devem apresentar, em simultâneo, sob pena de exclusão ou não consideração para efeitos de avaliação curricular, documento comprovativo correspondente ao reconhecimento dos mesmos, previsto pela legislação portuguesa aplicável; b) Curriculum vitae; c) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos cinco anos, imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas (apenas aplicável a trabalhadores/as com vínculo público por tempo indeterminado); d) Declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado (original ou fotocópia), apenas aplicável a trabalhadores/as com vínculo público por tempo indeterminado, da qual conste a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, a antiguidade na carreira e no exercício de funções, descrição das atividades que se encontra a exercer e avaliação qualitativa e quantitativa obtida no último biénio ou a declaração de inexistência, bem como a indicação da posição remuneratória de que seja detentor. Os/As trabalhadores/as do Município de S. João da Madeira estão dispensados/as de apresentar esta declaração. e) Para os/as candidatos/as que se candidatem ao procedimento concursal a que se refere a referência B é exigível entrega de Fotocópia legível da carta de condução que habilita o/a candidato/a para a condução de automóveis pesados de mercadorias - categoria C ou C1. 15.4 Quaisquer outros elementos que possam ser relevantes para apreciação do seu mérito ou suscetíveis de constituírem motivo de preferência legal, devendo apresentar documentos comprovativos, sob pena de não serem considerados. 15.5 O não preenchimento ou o preenchimento incorreto dos

elementos relevantes constantes do formulário de candidatura por parte do/a candidato/a determina a sua exclusão do procedimento concursal. 15.6 Nos termos do artigo 15º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a falta de entrega de qualquer um dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos e que deverão acompanhar a candidatura, determinará a exclusão do procedimento concursal. 15.7 As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento concursal, nos termos da lei penal. 15.8 No caso de candidatos/as com deficiência, devem declarar no formulário de candidatura o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia, do Atestado Médico de Incapacidade Multiuso, passado pela Administração Regional de Saúde, para os/as candidatos/as portadores/as de deficiência igual ou superior a 60%, bem como os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do DL n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. 16. Jornal Oficial/órgão de comunicação social: Diário da República. 17. Métodos de seleção a utilizar: Nos termos do disposto do n.º 1 a 4 do artigo 36º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios. 17.1 Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias na carreira, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são: Avaliação Curricular (AC), e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). 17.2 Estes métodos podem ser afastados pelos/as candidatos/as através de declaração escrita, no ponto 6 do formulário de candidatura, caso que se aplicará, os métodos previstos para os/as restantes candidatos/as. 17.3 Para os/as demais candidatos/as os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP). 17.4 Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas aplicada a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. 17.5 Conforme o disposto no artigo 21º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores. A Avaliação Psicológica (AP) é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. A definição dos parâmetros de avaliação dos métodos de seleção, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final, constam da primeira ata do júri do procedimento concursal, a qual será disponibilizada na página eletrónica do Município de S. João da Madeira. 18. A avaliação curricular (AC): com uma ponderação de 50% - de acordo com a alínea c), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho. 18.1 Na avaliação do método de seleção – avaliação curricular são considerados e ponderados os seguintes fatores de avaliação: HA - Habilitações literárias/académicas ou profissionais, FP - Formação profissional, EP - Experiência profissional e AD - Avaliação de Desempenho. HA - Habilitações Literárias/Académicas: Será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes. Assim, é valorada a habilitação, considerando apenas, nos casos em que o/a candidato/a seja detentor/a de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao/a candidato/a a melhor valoração. Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Para cada avaliação curricular será elaborada uma ficha individual, contendo a classificação obtida em cada fator de avaliação. Assim, o Júri decidiu valorar a habilitação, nos casos em que, o/a candidato/a seja detentor/a de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao/a candidato/a a melhor valoração, de acordo com os seguintes critérios: 19 Valores: Exigíveis às funções 20 Valores: Superiores exigidas FP – Formação Profissional: Neste fator são ponderadas as horas frequentadas em ações de formação e documentalmente comprovadas, relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a contratar e que cumpram os requisitos definidos no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro adaptado à Administração Local através do Decreto-lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro. São consideradas as ações de formação relevantes dos últimos 5 anos,

imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública, até ao limite máximo de 20 valores. Apenas é considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. A participação em congressos, conferências, seminários simpósios, ou eventos similares acresce 0,5 valores, até ao máximo de 2 valores. A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização, valoradas de acordo com os seguintes critérios: 10 Valores: Até 7 horas 12 Valores: = 8h = 10h 14 Valores: = 11h = 13h 16 Valores: = 14h = 16h 18 Valores: = 17h = 19h 20 Valores ou Pós-Graduação: = 20h Os certificados de formação que não refiram duração serão pontuados com 0 valores. Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. EP - Experiência Profissional: Neste fator pretende-se ponderar o desempenho efetivo devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado. Só é contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, valorado no máximo de 20 valores. Para efeitos de classificação da experiência profissional, apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período da duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas. 10 Valores: Até 6 meses 12 Valores: = 7 e = 8 meses 14 Valores: = 9 e =10 meses 16 Valores: = 11 e =12 meses 18 Valores: = 13 e =14 meses 20 Valores: = 15 meses AD – Avaliação de Desempenho – considerando que a mesma passou a ter carácter bienal, nos termos do artigo 49º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o júri deliberou por unanimidade, que a avaliação de desempenho reporta-se ao último período avaliativo. No caso dos candidatos que por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, será atribuída a classificação de Adequado. Desempenho Inadequado = 8 valores Desempenho Adequado = 12 valores Desempenho Relevante = 16 valores Desempenho Excelente = 20 valores A classificação da avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, sendo a classificação obtida de acordo com a seguinte fórmula: $AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$ Em que: AC – Avaliação curricular; HA – Habilitações literárias/académicas; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho. As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para o qual o procedimento foi aberto. 19. Entrevista de avaliação de competências (EAC): com uma ponderação de 50% - de acordo com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a entrevista de avaliação de competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. 19.1 Cada competência é avaliada segundo os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 19.2 Para o método da entrevista de avaliação de competências, decidiu o Júri definir o seguinte perfil de competências para o posto de trabalho colocado a concurso, a saber: • Orientação para o serviço público • Trabalho de equipa e cooperação • Responsabilidade e compromisso com o serviço • Orientação para a segurança • Otimização de Recursos • Conhecimentos e experiência Os níveis classificativos obtidos em cada competência são atribuídos da seguinte forma: Se apresenta 4 comportamentos – Elevado - 20 Valores Se apresenta 3 comportamentos – Bom - 16 Valores Se apresenta 2 comportamentos – Suficiente - 12 Valores Se apresenta 1 comportamento – Reduzido - 8 Valores Não apresenta comportamento – Insuficiente - 4 Valores A classificação da Entrevista de Avaliação de

Competências (EAC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da medida aritmética simples das classificações das competências a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (C1+C2+C3+C4+C5 +C6) / 6$ Em que: EAC – Entrevista de Avaliação de Competências C1+C2+C3+C4+C5+C6 – Competências A entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de trinta minutos. 20. Prova de conhecimentos (PC): com uma ponderação de 100% - de acordo com a alínea a), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. 20.1 A prova de conhecimentos será de natureza prática, de natureza individual e específica terá a duração de 30 minutos e incidirá sobre tarefas correntes do posto de trabalho a concurso e terá como objetivo avaliar a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos referentes a: Proceder à limpeza do Mercado Municipal, realizando todos os procedimentos e técnicas, identificando os instrumentos de trabalho e equipamento de higiene, segurança e sinalização. 20.2 A prova será avaliada de acordo com os seguintes parâmetros: A – Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade, confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa, valorado até ao máximo de 5 valores; B – Aptidão e qualidade na execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e capacidade com que executa corretamente a tarefa, valorado até ao máximo de 5 valores; C – Celeridade na execução da tarefa: apreciação da rapidez com que executa corretamente a tarefa, valorado até ao máximo de 5 valores; D – Avaliação do cumprimento das regras de segurança do trabalho na execução da tarefa, valorado até ao máximo de 5 valores. 20.3 A classificação da Prova de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: $PC = A+B+C +D$ Em que: PC = Prova de Conhecimentos A – Atitude perante a tarefa B – Aptidão e qualidade na execução da tarefa C – Celeridade na execução da tarefa D – Avaliação do cumprimento das regras de segurança do trabalho na manutenção e conservação das ferramentas e equipamentos utilizados na execução da tarefa. 20.4 Os/As candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método. 20.5 Não é permitida a ausência da sala por qualquer motivo que não a desistência da realização da prova. 20.6 Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. 21. Avaliação psicológica (AP): de acordo com a alínea b), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Em conformidade com o n.º 2 do citado artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público ou através de entidade especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela entidade referida. 21.1 A aplicação deste método será obrigatoriamente efetuada por entidade especializada pública e comportará 2 fases distintas, sendo aplicados as menções classificativas de Apto e Não Apto. É excluído/a do procedimento concursal o/a candidato/a que tenha obtido um juízo de Não Apto na avaliação psicológica. Na Avaliação Psicológica (AP) será garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a sob pena de quebra de sigilo. 22. Ordenação final dos/as candidatos/as: Nos termos do artigo 23º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ordenação final dos/as candidatos/as que completarem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das suas classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as fórmulas abaixo identificadas, tendo em conta a situação em que se encontre o/a candidato/a: 23. Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias na carreira, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal: $OF = AC \times 50\% + EAC \times 50\%$ 23.1 Para os/as demais candidatos/as: $OF = (PC \times 100\%) + AP$ Em que: OF – Ordenação final AC - Avaliação curricular EAC -

Entrevista de avaliação de competências PC - Prova de conhecimentos AP – Avaliação Psicológica 24. Critérios de desempate: Os/As candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, caso subsista a igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação previstos nos números 1 e 2 do artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de ordenação preferencial: 1º candidato/a com maior experiência na área para que é aberto o concurso; 2º candidato/a com maior média na habilitação académica exigida para a candidatura; 3º candidato/a com maior grau de habilitação académica exigida para a candidatura; 4º Candidato/a com menor idade. Quanto aos critérios de exclusão dos métodos de seleção – será excluído do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. De igual forma, a falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção, equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos/as. 24.1 Os/As candidatos/as excluídos/as serão notificados/as para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 24.2 Em conformidade com o n.º 1 do artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e da alínea c) do n.º 1 e n.º 2, ambos do artigo 112º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, na sua atual redação, as notificações serão efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. 24.3 O Júri deliberou solicitar aos/às candidatos/as no ato da candidatura, autorização para se proceder às notificações por correio eletrónico. 25. Composição do Júri: Presidente: Joaquim Manuel Gonçalves Milheiro, Chefe de Divisão do Planeamento, Ordenamento e Ambiente. 1º Vogal efetivo: Fernando Resende Amorim, Fiscal 2º Vogal efetivo: Diana Costa Lima Monteiro Bulhosa, Chefe de Divisão Jurídica, Administrativa e Gestão de Recursos Humanos. 1º Vogal suplente: Carla Isabel Bastos Dias Milheiro, Coordenadora Técnica 2º Vogal suplente: Paula Cristina Almeida Gonçalves, Assistente Técnica O 1º vogal efetivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos. 26. Observações gerais: 26.1 A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de S. João da Madeira e disponibilizada na página eletrónica em www.cm-sjm.pt. 26.2 Nos termos da alínea b) n.º 1 do artigo 37º da LTFP, não há atos ou listas preparatórias da ordenação final dos/as candidatos/as. 26.3 De acordo com o n.º 2, do artigo 23º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e da alínea c), do n.º 1, do artigo 37º da LTFP, a lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. 26.4 A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de S. João da Madeira e disponibilizada na sua página eletrónica, em <https://www.cm-sjm.pt/pt/recursos-humanos-procedimentos-em-curso>, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. 26.5 Em cumprimento da alínea h), do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa, o Município de S. João da Madeira, enquanto entidade empregadora pública, 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. 26.7 Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, quando o número de lugares postos a concurso seja de um ou dois, o/a candidato/a portador/a de deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 26.8 De acordo com o n.º 2, do artigo 4º do Decreto-lei 29/2001, de 3 de fevereiro, competirá ao Júri verificar a capacidade do/a candidato/a portador/a de deficiência exercer a função, de acordo com o perfil funcional. 26.9 Proteção de dados pessoais: na candidatura, o/a candidato/a presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, no ato de candidatura e com a estrita finalidade de recolha, e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o procedimento concursal. Município de S. João da Madeira, 16 de maio de 2023. O Presidente da Câmara Municipal Jorge M. R. Vultos Sequeira

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termino 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:		