

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta:	OE202207/0543
Tipo Oferta:	Procedimento Concursal Comum
Estado:	Ativa
Nível Orgânico:	Câmaras Municipais
Orgão / Serviço:	Câmara Municipal de Vila Nova de Poiares
Vínculo:	CTFP por tempo indeterminado
Regime:	Carreiras Gerais
Carreira:	Assistente Técnico
Categoria:	Assistente Técnico
Grau de Complexidade:	2
Remuneração:	709,46 €
Suplemento Mensal:	0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:	<p>As funções genéricas a desempenhar são as constantes no Anexo à LTFP, referido no n.º 2, do seu artigo 88.º, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional para a carreira/categoria de Assistente Técnico, conforme previsto na alínea b), do n.º 1, do artigo 86.º, da mesma Lei: "Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços."</p> <p>As funções específicas são as constantes nos artigos 60.º, 61.º e 62.º do Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Vila Nova de Poiares, bem como acompanhar todas as atividades e eventos desportivos e exercer as demais funções de natureza executiva e administrativa, de modo a assegurar o correto funcionamento da Unidade de Desenvolvimento Desportivo, Associativismo e Juventude.</p> <p>A descrição das funções descritas supra não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81º da LTFP.</p>
---	---

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:	Por despacho do Sr. Presidente de 17 de junho de 2022, proferido no seguimento da deliberação da Câmara Municipal de 22 de abril de 2022 e Assembleia Municipal de 30 de abril de 2022
Requisitos de Nacionalidade:	Sim

Habilitação Literária: 12º ano (ensino secundário)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Vila Nova de Poiares	1	Largo da República	Vila Nova de Poiares	3350156 VILA NOVA DE POIARES	Coimbra	Vila Nova de Poiares

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: recrutamento@cm-vilanovadepoiares.pt

Contacto: 239420850

Data Publicitação: 2022-07-15

Data Limite: 2022-07-29

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso DRE nº 13680/2022

Texto Publicado em Jornal Oficial: ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO DE UM ASSISTENTE TÉCNICO 1. IDENTIFICAÇÃO DO ATO AUTORIZADOR, DA ENTIDADE QUE O REALIZA, DO NÚMERO DE POSTOS DE TRABALHO E MODALIDADE DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO João Miguel Sousa Henriques, Presidente da Câmara Municipal de Vila Nova de Poiares, torna público, nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, do n.º 4 do artigo 30.º e do artigo 33.º ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, em conformidade com os art.º 4.º e 9.º do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, e, por último, de acordo com o meu despacho de 17 de junho de 2022, proferido no seguimento da deliberação favorável da Câmara Municipal de 22 de abril de 2022, e Assembleia Municipal de 30 de abril de 2022, que se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum de recrutamento, para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal deste Município, na carreira/categoria de Assistente Técnico, na área de Desporto, para desempenhar funções na Unidade de Desenvolvimento Desportivo, Associativismo e Juventude. 2. LOCAL DE TRABALHO As funções serão exercidas na área do Município de Vila Nova de Poiares. 3. ÂMBITO DE RECRUTAMENTO Nos termos do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, foi consultada a Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra (CIM/RC), enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), que integra o Município de Vila Nova de Poiares, sobre a existência de pessoal em requalificação naquela entidade, tendo esta declarado

que não se encontra constituída, nem existe lista nominativa dos trabalhadores que são colocados em situação de requalificação. 3.1 Não sendo necessário consultar o Instituto Nacional de Administração, I. P. (INA, I. P.) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, uma vez que, de acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de julho de 2014, devidamente homologada pelo Exmo. Sr. Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, "As autarquias locais não tem de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores" (atualmente INA, I.P.). 3.2. Em cumprimento do estabelecido no nº 4 do artigo 30.º e do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o recrutamento é aberto a candidatos com ou sem vínculo de emprego público, nos termos da autorização dada por deliberação do executivo municipal de 22 de abril de 2022. 3.3. Não existe reserva de recrutamento interna, nos termos do nº 3 e nº 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. O procedimento concursal é válido para preenchimento dos postos de trabalho colocados a concurso e para ocupação de idênticos postos de trabalho, a ocorrer no prazo máximo de 18 meses, conforme estabelecido nos nº 3 e nº 4 do artigo 30.º da referida Portaria. 4. CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO: As funções genéricas a desempenhar são as constantes no Anexo à LTFP, referido no nº 2, do seu artigo 88.º, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional para a carreira/categoria de Assistente Técnico, conforme previsto na alínea b), do nº 1, do artigo 86.º, da mesma Lei: "Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços." 4.1 - CARACTERIZAÇÃO ESPECÍFICA DAS FUNÇÕES INERENTES AOS POSTOS DE TRABALHO: ASSISTENTE TÉCNICO As constantes nos artigos 60.º, 61.º e 62.º do Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Vila Nova de Poiares, bem como acompanhar todas as atividades e eventos desportivos e exercer as demais funções de natureza executiva e administrativa, de modo a assegurar o correto funcionamento da Unidade de Desenvolvimento Desportivo, Associativismo e Juventude. A descrição das funções descritas supra não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do nº 1 do artigo 81º da LTFP. 5. REQUISITOS DE ADMISSÃO: 5.1. REQUISITOS GERAIS: A constituição da relação jurídica de emprego público depende da reunião, pelos candidatos, dos requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP, o que deverá ser declarado obrigatoriamente no formulário tipo de candidatura, sob pena de exclusão. Os requisitos são os seguintes: • Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; • Ter 18 anos de idade completos; • Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; • Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; • Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 6. NÍVEL HABITACIONAL EXIGIDO E ÁREA DE FORMAÇÃO ACADÉMICA OU PROFISSIONAL: 6.1 O nível habilitacional exigido é o 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, correspondente ao grau 2 de complexidade funcional, conforme alínea b), do nº 1, do artigo 86.º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 6.2 Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, deverão apresentar, sob pena de exclusão, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável. 6.3 Os candidatos deverão reunir os requisitos referidos até a data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 6.4 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 órgão idênticos aos postos de trabalho cuja ocupação se publicita. 7. FORMA E PRAZO PARA A APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA: 7.1. PRAZO: As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicação do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), em suporte eletrónico, mediante o preenchimento de formulário de candidatura, de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, disponível na página eletrónica do Município, em <http://cm-vilnovadepoiares.pt/recursos-humanos>, conforme o disposto no artigo 18.º e 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação. 7.2 FORMA: As candidaturas são efetuadas obrigatoriamente por via eletrónica, mediante o

envio de digitalização do formulário tipo, de utilização obrigatória, devidamente preenchido, datado e assinado pelo candidato, disponível na página eletrónica do Município, em <http://cm-vilanovadepoiares.pt/recursos-humanos>, acompanhado da documentação requerida, para o endereço eletrónico recrutamento@cm-vilanovadepoiares.pt. Os emails de candidatura enviados devem indicar claramente no Assunto o nº do Aviso do Procedimento Concursal em Diário da República e/ou o código de oferta da BEP, bem como o nome do(a) Candidato (a) (primeiro e último) e devem ser dirigidos ao Presidente da Câmara Municipal de Vila Nova de Poiares e enviadas até ao termo do prazo fixado. Nos termos do nº1 do artigo 19.º da Portaria as candidaturas são efetuadas em suporte eletrónico, não sendo, portanto, admitidas candidaturas em suporte papel. 8 - QUANTO AOS DOCUMENTOS A APRESENTAR: 8.1 As candidaturas apresentadas através de formulário eletrónico obrigatório, assinado, quando possível, digitalmente, deverão ser acompanhadas, sob pena de exclusão, caso sejam documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, em conformidade com a alínea a) do nº 8 do artigo 20.º da Portaria, dos seguintes documentos: a) Curriculum vitae detalhado, devidamente datado e assinado pelo candidato/a, do qual conste designadamente, identificação pessoal completa, habilitações literárias, experiência profissional adquirida, com indicação das funções que exerce e as desempenhadas anteriormente, correspondentes períodos e formação profissional; b) Fotocópia do certificado, ou de outro documento idóneo, legível, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações literárias exigidas (nos termos do nº 2 do artigo 20.º da Portaria); c) Documentos comprovativos dos factos referidos no curriculum vitae, designadamente os comprovativos das ações de formação frequentadas, relacionadas com a área funcional do lugar a que se candidata e comprovativos da experiência profissional; d) Os/as candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondentes ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável; e) Declaração assinada pelo candidato, sobre a proteção de dados, para efeitos de tratamento dos seus dados pessoais contidos no formulário de candidatura ao procedimento concursal e no curriculum vitae, nos seguintes termos: "Eu, _____ (nome completo), declaro para os efeitos no artigo 13.º do Regulamento Geral de Proteção de Dados (EU) 2016/679 do P.E. e do Conselho de 27 de abril (RGPD) prestar, por este meio, o meu consentimento para o tratamento dos meus dados pessoais contidos no formulário de candidatura e no Curriculum Vitae, entregues com a candidatura ao procedimento concursal para a CARREIRA/CATEGORIA, DE ASSISTENTE TÉCNICO – ÁREA DE DESPORTO, para ocupação de posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Vila Nova de Poiares, pessoa coletiva de direito público n.º 505371600, com sede no Largo da República, 3350-156 Vila Nova de Poiares, com a estrita finalidade de recolha e integração na base de dados do procedimento concursal aberto através do Aviso n.º _____ (escrever o número do Aviso) e durante o período de tempo em que durar o procedimento concursal mencionado, designadamente, até publicação da lista de ordenação final." f) No caso de o 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) a respetiva relação jurídica 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, iv) tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme 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, conjugado com o artigo 21.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro. Sendo que, para os demais candidatos com relação jurídica de emprego público previamente constituída, deverá a referida declaração circunstanciar, designadamente, os aspetos referidos de i) a iii) e vi) supra. g) Caso os candidatos o entendam, a candidatura poderá ser acompanhada por fotocópia simples do Cartão do Cidadão legalmente válido, com a devida autorização, para

uso dos dados no procedimento concursal. 8.2 Sempre que um ou mais candidatos exerçam funções neste Município, os documentos exigidos são solicitados pelo Júri à unidade orgânica que tem as competências inerentes à Gestão dos Recursos Humanos a seu cargo e àquele entregues oficiosamente, não lhes sendo exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. 8.3 Quando a não apresentação atempada dos documentos se tenha devido a causas não imputáveis ao candidato, devidamente comprovadas, o júri pode conceder um prazo suplementar para apresentação dos documentos. 8.4 CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, e nos termos do artigo 6.º, do Decreto-lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conjugado com a alínea f), do n.º 1, do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, os candidatos com deficiência devem declarar no formulário eletrónico de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar se necessitam de meios/condições especiais para a realização dos métodos de seleção. Nos termos da alínea f), do n.º 2, do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, é competência do júri verificar a capacidade dos candidatos com deficiência para exercerem a função inerente aos postos de trabalho nos termos da legislação em vigor. Em cumprimento do disposto no n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o(a) candidato(a) aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, por atestado médico de incapacidade, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 9 – MÉTODOS DE SELEÇÃO, CRITÉRIOS E PONDERAÇÕES A UTILIZAR NOS MÉTODOS DE SELEÇÃO: 9.1 AOS CANDIDATOS ABRANGIDOS PELO N.º 1 DO ARTIGO 36.º DA LTFP: Aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, ou seja, aos candidatos em geral, bem como aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º que afastem por escrito os métodos que lhes estavam previstos na LTFP, os métodos de seleção a aplicar no presente procedimento serão os seguintes: Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT), valorizada em 40%, Avaliação Psicológica (AP), valorizada em 30%, os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS), valorizada em 30%, nos termos previstos na alínea a) e b) do artigo 5.º e na alínea a) do artigo 6.º da Portaria. MÉTODOS OBRIGATÓRIOS: A) PROVA ESCRITA DE CONHECIMENTOS TEÓRICOS (PECT): 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. Destina-se, portanto, a avaliar se, e em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. Revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica, e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla, com a duração de 120 minutos, com tolerância de 15 minutos e com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, e versará sobre as seguintes temáticas: Constituição da República Portuguesa; Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias - Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; Estatuto dos Eleitos Locais - Lei 29/87, de 30 de junho, na atual redação; 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; O Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada às autarquias locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; Regulamento da Organização dos Serviços Municipais do Município de Vila Nova de Poiares, publicado na Publicado no DR 2.ª série n.º 52 de 16/03/2021; Orçamento do Estado para o ano de 2022 - Lei n.º 12/2022, de 27 de junho; Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação; Lei n.º 50/2018, de 16/8 - Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais; Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na atual redação; Decreto-Lei n.º 23/2019, de 30 de janeiro; Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, na atual redação; Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na redação dada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação; Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública, Lei 2/2004, de 15 de janeiro; Estatuto do Pessoal Dirigente das Câmaras

Municipais, Lei n.º 49/2012, de 29 de Agosto; Regime da Organização dos Serviços das Autarquias Locais - DL n.º 305/2009, de 23 de outubro; Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016 - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados; Lei da Proteção de Dados Pessoais - Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto; Regime Jurídico da Urbanização e Edificação - Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na atual redação; Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais - Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na atual redação; Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais - Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro, na atual redação; Código de Conduta do Município de Vila Nova de Poiares - Aviso n.º 5379, 2ª série DRE, nº63; Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas do Município de Vila Nova de Poiares; Plano Estratégico de Desenvolvimento Desportivo e de Atividade Física de Vila Nova de Poiares (2018-2021); Decreto-Lei n.º 100/2003, de 23 de maio, na atual redação, que aprova o Regulamento das Condições Técnicas e de Segurança a Observar na Concepção, Instalação e Manutenção das Balizas de Futebol, de Andebol, de Hóquei e de Pólo Aquático e dos Equipamentos de Basquetebol Existentes nas Instalações Desportivas de Uso Público; Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto, aprovada pela Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro, na atual redação; Regime Jurídico das instalações desportivas de uso público – Decreto-Lei nº 141/2009, de 16 de junho, na sua redação atual; Lei n.º 44/2004, de 19 de Agosto, na redação atual, que define o regime jurídico da assistência nos locais destinados a banhistas. Não é permitido o acesso a equipamento informático nomeadamente tablets, computadores e smartphones. Na prova de conhecimentos escrita é adaptada a escala de 0-20 valores, considerando-se a valorização até à centésima.

B) AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP): visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Será efetuada por um técnico credenciado ou por entidade externa especializada para este efeito. A Avaliação Psicológica é avaliada 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, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O Perfil de Competências do posto de trabalho encontra-se em anexo à presente ata (Anexo I).

MÉTODO COMPLEMENTAR: C) ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS): visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores e terá uma duração máxima de 30 minutos. Sendo realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação. Versará sobre questões que permitam avaliar as competências, aspetos profissionais e aspetos comportamentais, principalmente relacionados com a comunicação e o relacionamento interpessoal evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação: i) Conhecimentos e Experiência Profissional Relevante; ii) Motivação e Interesse Profissional; iii) Capacidade de Comunicação; iv) Cooperação e Relacionamento Interpessoal v) Organização e Método de trabalho

Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a respetiva grelha classificativa. Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, de acordo com o nº 2 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual. A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: OF = PECT (40%) + AP (30%) + EPS (30%) Em que: OF = Ordenação Final PECT = Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos AP = Avaliação Psicológica EPS = Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

9.2 AOS CANDIDATOS ABRANGIDOS PELO N.º 2 DO ARTIGO 36.º DA LTFP Em conformidade com o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e tendo em conta o disposto nos artigos 5.º, 6.º, 8.º e 9.º da Portaria, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ou seja, aos 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 requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, ser-lhes-ão aplicados os seguintes métodos de seleção, exceto quando afastados por escrito (nos termos do nº 3 do artigo 36.º da LTFP): Avaliação Curricular (AC), valorizada em 40%, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), valorizada em 30%, os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS), valorizada em 30%, nos termos previstos nas alíneas c) e d) do artigo 5.º e na alínea a) do nº 1 do artigo 6.º da Portaria. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula: $CF = AC (40\%) + EAC (30\%) + EPS (30\%)$ MÉTODOS OBRIGATORIOS: A. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que obrigatoriamente são os seguintes: Habilitação Académica de Base (HAB), Formação profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula: $AC = [HAB + FP + EP + AD] / 4$ em que: HAB = HABILITAÇÃO ACADÉMICA 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 por formação ou experiência profissional (titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado), correspondente ao grau 2 de complexidade funcional, conforme alínea b), do n.º1, do artigo 86.º, da LTFP), a mesma será classificada nos termos seguintes: 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado — 16 valores; Um grau ou ciclo académico acrescido à escolaridade obrigatória — 18 valores; Dois ou mais graus ou ciclos académicos acrescidos à escolaridade obrigatória — 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 (conforme tipologia constante no artigo 14.º, do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, adaptado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro) será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos termos seguintes: A Formação Profissional (FP) tem a seguinte pontuação: • Sem formação profissional — 0 valores; • Com formação profissional: - < 100 horas — 4 valores; - > 100 horas e < 180 horas — 8 valores; - > 180 horas e < 260 horas — 12 valores; - > 260 horas e < 340 horas — 16 valores; - > 340 horas e < 450 horas — 18 valores; - > 450 horas — 20 valores. Sendo que: - Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação de candidaturas; - Apenas serão consideradas ações de formação realizadas há 5 anos ou menos; - 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 — relativa aos últimos três ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar. Na valoração da avaliação de desempenho será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar. O valor obtido será resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas, sendo convertidas numa escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Caso o trabalhador não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio, será atribuída a nota de 10 valores. B. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. Por cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação e a classificação obtida em cada uma delas, devidamente fundamentada. Será 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 atribuídas às competências. MÉTODO COMPLEMENTAR: ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS): visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores e terá uma duração máxima de 30 minutos. Sendo realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação. Versará sobre questões que permitam avaliar as competências, aspetos profissionais e aspetos comportamentais, principalmente relacionados com a comunicação e o relacionamento interpessoal evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação: (i) Conhecimentos e Experiência Profissional Relevante; (ii) registo de motivação e interesse profissional; (iii) capacidade de comunicação; e (iv) relacionamento interpessoal (v) Organização e Método de trabalho O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações e parâmetros a avaliar. Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a respetiva grelha classificativa. 10. Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte de acordo com o n.º 2 do art.º 7.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril na redação atual. 11. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. 12. COMPOSIÇÃO E IDENTIFICAÇÃO DO JÚRI 10.1 Em conformidade com o disposto no n.º 1 do referido artigo 12.º e do artigo 13.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril na redação atual, foram designados os seguintes elementos para integrar o Júri do procedimento concursal: Presidente: Ricardo Manuel Penada, Chefe da Unidade de Desenvolvimento Desportivo, Associativismo e Juventude; Vogais efetivos: Artur Jorge da Silva Pernas, Técnico Superior, que substitui o Presidente de Júri nas suas faltas e impedimentos; e Paula Cristina da Silva Figueira Baptista, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Miranda do Corvo; Vogais suplentes: Stephanie Nicole Oliveira, Técnica Superior; Zita Filomena dos Anjos Martins, Técnica Superior. 10.2 Nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 14.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação, o júri, pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam. 10.3 Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações ou solicitar esclarecimentos adicionais à informação apresentada 10.4 Para efeitos do n.º1 do artigo 46.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º

35/2014, de 20 de junho, os elementos do Júri ora designados foram também designados para efeitos de acompanhamento e avaliação final do período experimental do contratos de trabalho que vier a resultar do presente procedimento concursal. 10.5. Atas do Júri: As atas do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitados na página eletrónica do Município de Vila Nova de Poiares. 11. NOTIFICAÇÕES E FORMA DE PUBLICITAÇÃO DA LISTA UNITÁRIA DE ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS: 11.1 Os candidatos excluídos serão notificados nos termos dos artigos 10.º, 22.º e 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 11.2 A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário de candidatura. 11.3 As notificações, convocatórias, bem como a forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos são efetuadas de acordo com o artigo 10.º, 22.º e 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação 11.4 Dado que no presente procedimento concursal a aplicação dos métodos de seleção é feita num único momento, só serão afixados os resultados obtidos no segundo método pelos candidatos que tenham obtido aprovação no primeiro método de seleção. 11.5 Nos termos do disposto no artigo 26.º da Portaria, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores. 11.6 A lista de ordenação final dos candidatos aprovados, é unitária, ainda que, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. 11.7 A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível ao público, nas instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na página eletrónica do Município, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. 11.8 Em situações de igualdade de valoração serão aplicados os critérios definidos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação. 12. POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO: O posicionamento remuneratório obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição de referência, a 1ª posição remuneratória da carreira de Assistente Técnico, nível 5 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde a remuneração de (euro) € 709,46. 13. PRINCÍPIO DA IGUALDADE Em cumprimento da alínea h) do art.º 9º 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. 14. 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. Os dados pessoais recolhidos no âmbito do presente procedimento são necessários, e servem única e exclusivamente para a apresentação da candidatura, em cumprimento do disposto nos artigos 17.º, 18.º, 19.º e 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais nomeadamente o Regulamento Geral de Proteção de Dados. A conservação dos dados pessoais apresentados pelo/a candidato/a no decurso do presente procedimento concursal respeitarão o previsto no art.º 47 da referida portaria. 15 PUBLICITAÇÃO Nos termos do disposto no art.º 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, o presente aviso de abertura é publicado por extrato no Diário da República, 2ª série, e integralmente na Bolsa de Emprego Público (BEP), bem como na página eletrónica do Município de Vila Nova de Poiares, em www.cm-vilanovadepoiares.pt.

Observações

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:		