

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202412/0044

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Valpaços

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: 821,83

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Auxiliar de Serviços Gerais - Limpeza e conservação das instalações; colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem e desmontagem e conservação de equipamentos; auxilia a execução de cargas e descargas; realiza tarefas de arrumação e distribuição; executa outras tarefas simples, não especificada, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos

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 Não aplicável

Artigo 30.º da LTFP:

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Valpaços	32	Praça do Município	Valpaços	5430482 VALPAÇOS	Vila Real	Valpaços

Total Postos de Trabalho: 32

Quota para Portadores de Deficiência: 2

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Formação	Grande Grupo	Área de Estudo	Área de Educação e Formação	Programas/conteúdos
Não aplicável	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado

Outros Requisitos: Requisito habilitacional: Em conformidade com a alínea a), do n.º1, do artigo 86.º, da LGTFP, o nível habilitacional exigido é a escolaridade obrigatória, de acordo com a idade.

- Nascidos até 31/12/1966: 4.ª classe;
- Nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980: 6.ª classe ou o 6.º ano de escolaridade;
- Nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994: 9.º ano de escolaridade;
- Nascidos após 31/12/1994: 12.º ano de escolaridade.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <https://valpacos.pt/pages/1006>

Contacto: 278710130

Data Publicitação: 2024-12-03

Data Limite: 2024-12-17

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 27087/2024/2

Texto Publicado em Jornal Oficial: Procedimento Concursal Comum para preenchimento de 32 (trinta e dois) postos de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional – Auxiliar de Serviços Gerais Nos termos e para os efeitos previstos na subalínea i) da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, faz-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de Valpaços, de 07 de novembro de 2024, foi autorizada a abertura de Procedimento Concursal Comum para ocupação de 32 (trinta e dois) postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional, na área funcional de Auxiliar de Serviços Gerais, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado: 1. Âmbito do Recrutamento: Podem ser opositores ao presente procedimento concursal candidatos com ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, nos termos do disposto no artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação. 2. Local de Trabalho: Município de Valpaços. 3. Posição Remuneratória: O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados é objeto de negociação, após o termo do procedimento concursal, nos termos do artigo 38.º da LGTFP, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição remuneratória/nível remuneratório 5 da carreira/categoria de Assistente Operacional, da Tabela Remuneratória Única, correspondente atualmente a €821,83. 4. Caracterização dos Postos de Trabalho, constante do Mapa de Pessoal em vigor: 4.1. Descrição genérica das funções: as constantes no Anexo à LGTFP a que se refere o n.º2 do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional - " Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos ". 4.2. Caracterização do posto de trabalho de acordo com o respetivo Perfil de Competências: Assistente Operacional – Auxiliar de Serviços Gerais - Limpeza e conservação das instalações; colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem e desmontagem e conservação de

equipamentos; auxilia a execução de cargas e descargas; realiza tarefas de arrumação e distribuição; executa outras tarefas simples, não especificada, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos. 5. Requisitos de Admissão: 5.1. Requisitos Gerais: Os referidos no artigo 17.º da LGTFP, designadamente: 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 interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar; d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 5.2. Requisito habilitacional: Em conformidade com a alínea a), do n.º 1, do artigo 86.º, da LGTFP, o nível habilitacional exigido é a escolaridade obrigatória, de acordo com a idade. - Nascidos até 31/12/1966: 4.ª classe; - Nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980: 6.ª classe ou o 6.º ano de escolaridade; - Nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994: 9.º ano de escolaridade; - Nascidos após 31/12/1994: 12.º ano de escolaridade. 5.2.1. Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional. 5.3. Outros requisitos de recrutamento: Nos termos do disposto nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 35.º da LGTFP, podem candidatar-se ao procedimento: a) trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa; b) trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação; c) trabalhadores integrados em outras carreiras; d) trabalhadores que exerçam os respetivos cargos em comissão de serviço ou que sejam sujeitos de outros vínculos de emprego público a termo e indivíduos sem vínculo de emprego público previamente constituído. 5.4. Os candidatos devem reunir os requisitos referidos nos números anteriores até à data limite para apresentação de candidaturas. 5.5. Nos termos da alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 6. Forma e prazo de apresentação de candidaturas: 6.1. As candidaturas decorrem pelo prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação de aviso a efetuar na 2.ª Série do Diário da República e deverão ser efetuadas, obrigatoriamente, em suporte eletrónico, através do preenchimento e submissão do formulário disponível em (<https://valpacos.pt/pages/1006>), acompanhado da seguinte documentação: a) Fotocópia do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito; - Os candidatos possuidores de habilitações obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão. b) Curriculum Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e formação profissional frequentada com alusão à sua duração; c) No caso de trabalhadores em funções públicas, declaração atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público estabelecida, bem como da carreira/categoria de que seja titular e da atividade que executa, da posição remuneratória que detém e do órgão ou serviço onde exerce funções; d) No caso de trabalhadores que sejam sujeitos ao método de seleção Avaliação Curricular (nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP), currículo profissional, acompanhado dos documentos comprovativos da informação relevante para a avaliação curricular, nos termos previstos da Ata n.º 1 do júri, disponível no website oficial deste Município, nomeadamente, da formação e experiência profissionais com relevância para a função a concurso, bem como, da avaliação de desempenho relativa ao último biênio - a ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos anos, deverá ser certificada através de documento, emitido pelo respetivo serviço, comprovativo de tal facto; e) Os candidatos portadores de deficiência (com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, que possam exercer sem limitações funcionais, a atividade a que se candidata), 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 da alínea f) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, em conjugação com o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. 6.2. A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos

legalmente exigidos determina a exclusão do candidato, nos termos da alínea a) do n.º 5, do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sempre que tal falta impossibilite a sua avaliação ou admissão. 6.3. Só serão considerados, para efeitos da aplicação do método de seleção – Avaliação Curricular, os documentos comprovativos da formação e da experiência profissionais, bem como da avaliação de desempenho, quando aplicável, desde que os mesmos sejam entregues até ao fim do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas. 6.4. A não apresentação da declaração exigida na alínea c) do item 6.1., determinará a apreciação da candidatura como se tratando de candidato sem vínculo de emprego público previamente constituído, salvo se se tratar de trabalhadores em exercício de funções no Município de Valpaços, os quais estão dispensados da sua apresentação. 6.5. Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico. 6.6. Assistirá ao Júri abaixo indicado, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuar sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento. 6.7. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

7. Notificação de candidatos: Nos termos previstos no n.º 1 do art.º 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos serão notificados através de correio eletrónico indicado no respetivo formulário de candidatura.

7.1. O preenchimento incorreto do endereço de correio eletrónico (email), por parte do candidato, será da sua inteira responsabilidade, podendo impossibilitar o Município de Valpaços de proceder às notificações nos termos da tramitação processual do procedimento concursal.

8. Os candidatos excluídos serão notificados, nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e do Código do Procedimento Administrativo, para a realização de audiência prévia dos interessados, com indicação da forma como poderão enviar as respetivas alegações.

9. Métodos de Seleção: 9.1. CRITÉRIOS GERAIS: • Prova de Conhecimentos – Ponderação de 70%; • Avaliação Psicológica – (Apto/Não Apto); • Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de 30%.

9.1.1. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF): Resulta da seguinte expressão: $CF = ((0,70XPC) + (0,30XEAC))$

9.1.2. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC): 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. A Prova de Conhecimentos revestirá a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica e em suporte de papel, constituída por 16 questões de escolha múltipla e duas questões de desenvolvimento, sendo considerados os conhecimentos demonstrados sobre as matérias em apreço, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa ao nível da escolaridade exigida, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 Valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Nas questões de escolha múltipla os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão, sendo que a ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores nessa questão. As duas questões de desenvolvimento serão cotadas da seguinte forma: - Responde de maneira correta; conhecimentos muito precisos, bem fundamentados e muito consistentes, indicam corretamente o (s) artigo (s) e o diploma legal; excelente organização e expressão clara das ideias conseguidas plenamente – 2 Valores. - Responde de maneira correta; conhecimentos precisos, bem fundamentados e consistentes, indica corretamente o diploma legal e erradamente o (s) artigo (s); excelente organização e expressão clara das ideias conseguidas plenamente – 1,5 Valores. - Responde de maneira correta; conhecimentos pouco precisos, pouco fundamentados e pouco consistentes; indica erradamente diploma legal/ erradamente o (s) artigo (s)/ ou não indica diploma legal e o (s) artigo (s); organização e expressão clara das ideias pouco satisfatórios – 1 Valor; - Responde de maneira correta; conhecimentos imprecisos, não fundamentados e inconsistentes; indica erradamente diploma legal/ erradamente o (s) artigo (s)/ ou não indica diploma legal e o (s) artigo (s); organização e expressão clara das ideias não satisfatórios – 0,5 Valores; - Ausência de resposta – 0 Valores. A duração total da Prova de Conhecimentos é de 90 (noventa) minutos, podendo ser alargada, até ao limite de 30 (trinta) minutos, para os candidatos com deficiência que comprovadamente solicitarem condições especiais para a sua realização. A correção da Prova de Conhecimentos, na forma escrita, é efetuada sob anonimato, garantindo o anonimato do candidato para efeitos de correção. A prova é composta por uma única parte e terá uma única fase, versando sobre as seguintes temáticas: Tema 1 - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação); Tema 2 – Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro). A bibliografia de suporte à realização da Prova de Conhecimentos é a

seguinte: - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação); - Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro); - Miguel Lucas Pires, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas Anotada e Comentada 5.ª Edição, Editora Almedina; - Comentários à Lei n.º 75/2013 – Organização e coordenação Alberto Álvaro Garcia; Eliana de Almeida Pinto e João Evangelista Fonseca, Editora Rei dos Livros. Durante a realização da prova escrita, será permitido aos candidatos apenas a consulta de legislação, desde que os documentos sejam impressos e não anotados ou comentados. Não será permitida a utilização de qualquer equipamento eletrónico, designadamente, computador, tablet, telefone ou smartphone durante a realização da prova. Os candidatos que compareçam à Prova Escrita de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção. Os resultados da prova serão expressos numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

9.1.3. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP): A avaliação psicológica sem ponderação quantitativa, visa avaliar aptidões, características da personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método é realizado numa única fase. Na realização da Avaliação Psicológica será garantido a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo e o respetivo resultado em uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

9.1.4. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC): A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada numa escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas e terá a duração de 30 minutos. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, conforme o perfil de competências previamente definido, e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = \frac{OSP + CE + OMT + TEC + RCS + IA}{6}$ em que: - Orientação para o Serviço Público (OSP): Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha; - Conhecimentos e Experiência (CE): Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades; - Organização e Método de Trabalho (OMT): Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica; - Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC): Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa; - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS): Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. - Iniciativa e Autonomia (IA): Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas. A Entrevista de Avaliação de Competências será realizada por técnico com formação adequada para o efeito. Os candidatos que compareçam à Entrevista de Avaliação de Competências com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

9.2. Nos termos do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, os candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem ou, no caso de candidatos em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação este procedimento foi publicitado, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura, nos termos do n.º 3 do art.º 36.º da LTFP (caso em que se lhes serão aplicados os métodos descritos nos critérios gerais, descritos no ponto 10.1). - Avaliação Curricular (AC) – Ponderação de 70%; - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Ponderação de 30 %; - Avaliação Psicológica – (Apto/Não Apto).

9.2.1. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF): Resulta da seguinte

expressão: $CF = ((0,70 \times AC) + (0,30 \times EAC))$

9.2.2. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC): A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: - Habilitação Académica e/ou Nível da Qualificação (HA/NQ) certificado pelas entidades competentes; - Formação Profissional (FP) considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; - Experiência Profissional (EP) com a incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas; - Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último biénio em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Fórmula de Avaliação: A fórmula a aplicar na Avaliação Curricular é a seguinte: $AC = HA/NQ + FP + EP + AD/4$ em que: - Habilitações Académicas/ Nível da Qualificação (HA/NQ) será ponderado da seguinte forma: - 12 Valores – Escolaridade obrigatória ou curso equiparado, de acordo com a idade do candidato; - 16 Valores – 12.º ano de escolaridade ou curso equiparado; - 20 Valores – Habilitação de grau académico. Não haverá possibilidade de substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional. - Formação Profissional – Serão ponderadas as ações de formação, seminários e outras ações, obtidas desde os últimos cinco anos, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, desde que devidamente comprovadas mediante a apresentação de cópia do respetivo certificado, conforme os seguintes parâmetros: - 10 Valores – Sem formação ou inferior a 25 horas; - 12 Valores – Duração total entre 25 horas e 50 horas; - 14 Valores – Duração total entre 51 horas e 70 horas; - 16 Valores – Duração total entre 71 horas e 100 horas; - 18 Valores – Duração total entre 101 horas e 150 horas; - 20 Valores – Superior a 151 horas. Para efeitos de pontuação de formação, cada semana corresponde a 35 horas, e a cada dia a 7 horas. Caso não se verifique a indicação da carga horária, é considerado que cada dia corresponde a 7 horas e cada meio-dia a 3 horas e 30 minutos. Não serão valoradas as ações de formação ou cargas horárias que não se encontrem expressamente indicadas. - Experiência Profissional – Será avaliada em função do tempo de serviço efetivo prestado cujo desempenho esteja relacionado com o exercício de funções a que se candidata, conforme os seguintes parâmetros: - 10 Valores – Sem Experiência; - 12 Valores – Até 2 anos; - 14 Valores – De 2 a 4 anos; - 16 Valores – De 4 a 6 anos; - 18 Valores – De 6 a 8 anos; - 20 Valores – Mais de 8 anos. Apenas será considerado e contabilizado o tempo devidamente comprovado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração e a discriminação das respetivas funções. - Avaliação do Desempenho – Em que o candidato cumpriu o executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Para a valoração da Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos dois últimos anos, de acordo com os seguintes parâmetros: - 8 Valores – Desempenho Inadequado; - 12 Valores – Desempenho Adequado; - 16 Valores – Desempenho Relevante; - 20 Valores – Desempenho Excelente; - 10 Valores – Sem Avaliação. Apenas será contabilizada a avaliação comprovada por documento idóneo que refira expressamente a avaliação final com a respetiva menção quantitativa. Não serão considerados elementos que não forem documentalmente comprovados, podendo, o júri, em caso de dúvida solicitar aos candidatos os esclarecimentos/documentos necessários.

9.2.3. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC): A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada numa escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas e terá a duração de 30 minutos. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, conforme o perfil de competências previamente definido, e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = OSP + CE + OMT + TEC + RCS + IA/6$ em que: - Orientação para o Serviço Público (OSP): Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha; - Conhecimentos e Experiência

(CE): Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades; - Organização e Método de Trabalho (OMT): Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica; - Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC): Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa; - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS): Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. - Iniciativa e Autonomia (IA): Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas. A Entrevista de Avaliação de Competências será realizada por técnico com formação adequada para o efeito. Os candidatos que compareçam à Entrevista de Avaliação de Competências com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

9.2.4. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP): A avaliação psicológica sem ponderação quantitativa, visa avaliar aptidões, características da personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método é realizado numa única fase. Na realização da Avaliação Psicológica será garantido a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo e o respetivo resultado em uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

10. Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios serão utilizados os seguintes: 1.º Candidato com maior grau de habilitação académica; 2.º Candidato com a nota de classificação final da habilitação exigida mais elevada; 3.º Subsistindo, ainda, o empate prevalece o candidato com menor idade.

11. Nos termos previstos nos n.os 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, sendo excluídos do procedimento: - Os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes; ou - Que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

12. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

13. Período Experimental: O regime aplicável ao período experimental obedecerá ao estabelecido no artigo 45.º e seguintes da LTFP. O Júri responsável pelo acompanhamento e avaliação do período experimental terá a mesma composição do Júri do procedimento, devendo o mesmo analisar e propor para aprovação, as regras a observar na respetiva avaliação.

14. Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final do procedimento concursal, constam de ata de reunião do júri, disponível no site oficial deste Município.

15. Composição do Júri: Presidente: - Dr. Luís Manuel Chaves Barroso Batista, Diretor do Departamento de Administração Geral do Município de Valpaços; Vogais Efetivos: - Dra. Sandra Maria Machado Caseiro, Técnica Superior do Município de Valpaços, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; - Manuel Fernando Bento Barreira, Encarregado Operacional do Município de Valpaços; Vogais Suplentes: - João Manuel da Ressurreição, Assistente Operacional do Município de Valpaços; - Artur António Mendes Araújo, Assistente Operacional do Município de Valpaços.

16. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Valpaços e publicitada na página eletrónica (www.valpacos.pt).

17. A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação, será publicada no Edifício dos Paços do Concelho, na página eletrónica do município (www.valpacos.pt), na II Série do Diário da República (por extrato), bem como remetida a cada candidato, em conformidade com o previsto no n.º 4 do artigo 25º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

18. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de

evitar toda e qualquer forma de discriminação. 19. São garantidas as quotas prevista no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, aos candidatos com deficiência devidamente comprovada. 20. Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo, bem como os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supra mencionado. 21. Os dados pessoais que vão ser recolhidos destinam-se única e exclusivamente para os fins do presente procedimento concursal. 02 de dezembro de 2024. – O Presidente da Câmara Municipal, António Joaquim de Medeiros.

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminó da Oferta

Admitidos

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		

Recrutados

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total Portadores Deficiência:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		