

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202210/0110

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Amarante

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: 1 268,04 €

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho: Desenvolver funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Exerce funções de planeamento e execução de atividades pedagógicas tendo em vista a prossecução educativa no âmbito do Departamento de Cultura

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

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

b) 18 anos de idade completos;

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: 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: Consultada a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, sobre a existência de pessoal em situação de valorização profissional apto para o desempenho das funções, verificou-se a inexistência de pessoal naquela situação, em virtude da mesma, até à presente data, não ter sido ainda constituída como Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA).

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura na área das Ciências de Educação ou das Ciências Sociais

Grupo Área Temática

Ciências da Educação Formação de Professores

Sub-área Temática

Ciências de Educação

Área Temática

Ciências da Educação

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Amarante	1	Alameda Teixeira de Pascoaes	Amarante	4600011 AMARANTE	Porto	Amarante

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <https://recrutamento.cm-amarante.pt>

Contacto: recrutamento@cm-amarante.pt

Data Publicitação: 2022-10-06

Data Limite: 2022-10-20

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1 – Nos termos e para os efeitos previstos no nº 2 do artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas doravante designada LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atualizada, conjugado com o disposto no nº 4 do artigo 11º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público, que, na sequência de despacho de 23-08-2022 do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Amarante, Dr. José Luís Gaspar Jorge, encontra-se aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso no Diário da República (por extrato), procedimento concursal comum 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 de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, Serviço Educativo. 2 – Não existe reserva de recrutamento interna nos termos do n.º 3 do artigo 5.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro. - Consultada a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, sobre a existência de pessoal em situação de valorização profissional apto para o desempenho das funções, verificou-se a inexistência de pessoal naquela situação, em virtude da mesma, até à presente data, não ter sido ainda constituída como Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA). 3 - Local de trabalho - área do Município de Amarante. 4 – Caracterização do posto de trabalho: Desenvolver funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Exerce funções de planeamento e execução de atividades pedagógicas tendo em vista a prossecução educativa no âmbito do Departamento de Cultura. 5 – Posição Remuneratória: Obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição de referência 1 268,04 € (mil duzentos e sessenta e oito euros e quatro centimos), correspondente à 2ª posição remuneratória, nível remuneratório 16 da Tabela Remuneratória Única para a carreira e categoria de Técnico Superior. Caso venha a ficar posicionado em primeiro lugar na lista de ordenação final candidato detentor de prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a remuneração a auferir é a correspondente à posição remuneratória em que o trabalhador se encontra inserido na entidade de origem. 6 - Horário de trabalho – o período normal de trabalho é de 7 horas diárias e de 35 horas semanais, todos os dias, incluindo sábados e domingos, dentro dos condicionalismos legais. 7 - Requisitos obrigatórios de admissão: 7.1 - Requisitos gerais previstos no artigo 17.º da

LTFP: a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial 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 robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 7.2 - Nível habilitacional: Licenciatura na área das Ciências de Educação ou das Ciências Sociais. 7.3 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 8 – Âmbito do recrutamento: 8.1 – Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na sua atual redação, podem candidatar-se trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público. 8.2 – Podem, ainda, candidatar-se trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, nos termos do n.º 3 do referido artigo. 8.3 – 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 desta Câmara Municipal idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 9 - Formalização das candidaturas: 9.1 - As candidaturas deverão ser formalizadas através da plataforma eletrónica de recrutamento disponível através do seguinte link: <https://recrutamento.cm-amarante.pt> mediante o preenchimento de formulário e anexação dos documentos que instruem a candidatura ali indicados. 9.2 - Na formalização da candidatura é obrigatória a anexação de cópias dos documentos comprovativos das declarações prestadas: a) Currículo atualizado, mencionando, sobretudo, a experiência profissional anterior, com a exata indicação da data do início e do fim de cada atividade e, relevante para o exercício das funções do lugar a concurso bem como as ações de formação frequentadas, com alusão à sua duração; b) Certificado ou documento comprovativo das habilitações literárias; Os candidatos possuidores de habilitações literárias 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. c) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar, de onde conste a data de realização e duração das mesmas (documentos apenas aplicáveis a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas); d) No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda apresentar declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste: A modalidade da relação jurídica de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e desde quando, as últimas três menções de avaliação de desempenho e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória. e) Outros documentos considerados pertinentes, para efeitos de avaliação da candidatura; 9.3 - A não apresentação dos documentos exigidos determina a exclusão do procedimento concursal, quando a sua falta impossibilite a admissão ou avaliação. 9.4 - Para além dos efeitos de exclusão ou de não provimento, a apresentação ou a entrega de documento falso, bem como as falsas declarações prestadas pelos candidatos, implicam a participação à entidade competente para procedimento disciplinar e penal, conforme os casos. 9.5 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento. 9.6 - Os candidatos que sejam trabalhadores com vínculo à Câmara Municipal de Amarante, estão dispensados de apresentar a declaração referida na alínea d) do número anterior, bem como os comprovativos a que se referem as alíneas b) e c) desde que expressamente refiram no formulário de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. 10 – Métodos de Seleção e utilização faseada: Nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante apenas designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, assim como com o Despacho de abertura do concurso exarado pelo Presidente da Câmara em 06-10-2022, serão utilizados os seguintes métodos de seleção: Prova de Conhecimentos Escrita, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências. a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional

que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP; b) Prova de Conhecimentos Escrita, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, para os restantes candidatos. Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção aplicáveis, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário de Candidatura, caso em que se submeterá aos mesmos métodos de seleção dos candidatos abrangidos pela al. b): Prova de Conhecimentos Escrita, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências. Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, exceto se o número de candidatos for superior a 10, caso em que, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, foi determinada a utilização faseada dos métodos de seleção. Caso os métodos de seleção sejam aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, o júri faseará a avaliação dos mesmos, avaliando no(s) método(s) seguinte(s) apenas os candidatos com aproveitamento no método anterior, nos termos alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria. Caso seja utilizado o faseamento dos métodos de seleção, será aplicado o primeiro método à totalidade dos candidatos admitidos, sendo o segundo método de seleção e os métodos seguintes aplicados apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 5 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção ou que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

10.1 – Prova de conhecimentos Escrita (PC), que visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, é de realização individual, reveste a natureza teórica, assume forma escrita, será efetuada em suporte de papel. A prova de conhecimentos terá uma única fase e incidirá sobre os seguintes conteúdos:

10.1.1. Legislação geral: - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e seu anexo, com as alterações subsequentes (LTFP); - Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e seu anexo (CPA); - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e seu anexo, com as alterações subsequentes (LAL); - Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua atual redação - Regime Financeiro das Autarquias locais e Entidades intermunicipais; - Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro, na sua atual redação – Regime Geral das Taxas das autarquias locais; - Regulamento n.º 165/2022, de 14 de fevereiro de 2022 - Código Regulamentar do Município de Amarante.

10.1.2. Legislação/Bibliografia específica: - Lei n.º 47/2004, de 19 de agosto – Lei Quadro dos Museus Portugueses, define os princípios da política museológica portuguesa, estabelece o regime jurídico comum aos museus, promove o rigor técnico e profissional das práticas museológicas, entre outros objetivos; - Quadro Estratégico Plano Nacional de Leitura 2027 – lançado em 2006, constituiu uma resposta institucional a` preocupação com os níveis de literacia dos portugueses, em geral e, em particular, dos jovens, tendo concretizado ao longo de 10 anos um conjunto de medidas destinadas a desenvolver as competências e os hábitos de leitura da população portuguesa, com especial enfoque no público escolar; - Lei n.º 107/2001, de 8 de setembro - Lei de Bases do Património Cultural Português; - Carta de Porto Santo “A cultura e a promoção da democracia: para uma cidadania cultural europeia” – e´ o resultado de um processo de escuta, de discussão e de colaboração, com a participação de representantes dos estados-membros da União Europeia e das Instituições, Associações e Redes europeias do sector cultural e educativo; - Relatório “Diagnostico aos serviços educativos e de mediação cultural dos Museus da Rede Portuguesa de Museus”, - “os museus são reconhecidamente entidades privilegiadas na mediação da relação entre o património cultural e os públicos, representando lugares de encontro dos visitantes com os acervos”; - Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025 - a inclusão das pessoas com deficiência e´ um objetivo estratégico para a valorização de todos os cidadãos e cidadãs. Só´ uma sociedade que inclui todas as pessoas pode concretizar o seu verdadeiro potencial; - Issues and trends in Education for Sustainable Development, UNESCO; - Relatório da Cultura no Pós-Norte – 2020, Direção Regional da Cultura do Norte; - Priorities of workplan for culture 2023-2026 – define o Plano de Trabalho para a Cultura 2023-2026, representa o principal roteiro para a coordenação das políticas culturais ao nível da UE, para os próximos anos.

10.1.3. Para efeitos de realização da prova de conhecimentos esclarece-se o

seguinte: Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação referida no ponto 10.1., desde que não anotada, nem comentada; A atualização da legislação referenciada no ponto 10.1., ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos; A legislação mencionada no ponto 10.1. encontra-se disponível em: <http://dre.pt> (site do Diário da República); http://www.patrimoniocultural.gov.pt/static/data/museus_e_monumentos/credencaicao_de_museus/lei_dos_museus.pdf; https://cerlalc.org/wp-content/uploads/2018/09/53_Cuadro_Estrategico_Plan_Lectura_Portugal.pdf; <https://portosantocharter.eu/wp-content/uploads/2021/05/CartaDoPortoSanto.pdf>; http://www.patrimoniocultural.gov.pt/static/data/docs/2021/10/21/RelatorioSEM_C_RPM_compressed.pdf; <https://www.inr.pt/documents/11309/284924/ENIPD.pdf>; <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261445?posInSet=81&queryId=82a52cb5-0e4e-4915-b6ec-275568107e81>; https://culturanoorte.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/2020-10-02_POLOBS-Estudo-Cultura-no-pos-Norte-2020-RELATORIO-FINAL-P.pdf?x59655; <https://cultureactioneurope.org/files/2022/07/Report-on-Priorities-of-Workplan-for-Culture.pdf>. Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova. Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Duração aproximada da Prova de Conhecimentos: 60 minutos. 10.2 - Avaliação Psicológica (AP), que 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; A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Ainda que compita ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, conforme preceitua o n.º 1 do artigo 9.º da Portaria, atendendo a que nenhum dos seus elementos possui habilitações e competências para a aplicação do método avaliação psicológica, deliberaram solicitar ao Senhor Presidente da Câmara seja diligenciado pedido de colaboração da DGAEP ou na ausência de disponibilidade desta, de entidade especializada para a aplicação desta parte do procedimento, ao abrigo do n.º 3 do artigo 9.º e dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria. 10.3 - Avaliação Curricular (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais: a) Habilitações académicas (HA), em que se avaliará a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida. b) Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. c) Experiência Profissional (EP), em que se avaliará o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$ Em que: AC – Avaliação Curricular; HA – Habilitações Académicas; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional. 10.4 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes: 10.4.1 A - Realização e Orientação para resultados: Visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são atribuídas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: 1. Procura atingir os resultados desejados. 2. Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas. 3. Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades. 4. É persistente na resolução dos problemas e dificuldades. 10.4.2 - B - Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: 1. Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho; 2. Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área

de atividade; 3. Identifica e utiliza materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade; 4. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço. 10.4.3 - C - Relacionamento interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: 1. Tem um trato cordial e afável com os colegas, superiores e os diversos utentes do serviço; 2. Trabalho com pessoas com diferentes características; 3. Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional; 4. Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário ou agressivo. 10.4.4 - D - Tolerância à pressão e contrariedades: visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades, de forma adequada e profissional. Traduz-se nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: 1. Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão; 2. Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional; 3. Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais; 4. Aceita as críticas e contrariedades. 10.4.5 - E - Organização e método de trabalho: visa avaliar a capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: 1. Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas; 2. Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho; 3. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios; 4. Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza. 10.4.6 - F - Otimização de recursos: visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: 1. Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição; 2. Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos; 3. Utiliza recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento 4. Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade. 10.5 - O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: - O/A candidato/a evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência - 20 valores; - O/A candidato/a evidencia 3 indicadores comportamentais da competência - 16 valores; - O/A candidato/a evidencia 2 indicadores comportamentais da competência - 12 valores; - O/A candidato/a evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência - 8 valores; - O/A candidato/a não evidencia indicadores comportamentais da competência - 4 valores $EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$ 10.6 - Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 20 minutos. 11 - Ordenação Final (OF): 11.1 - A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados: $OF = (70 PC + 30 EAC) / 100$ ou $OF = (40 AC + 60 EAC) / 100$ Em que, OF = Ordenação Final PC = Prova de Conhecimentos Escrita AC = Avaliação Curricular EAC = Entrevista de Avaliação de Competências 12 – Critérios de Seleção: Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação constam das atas das reuniões do júri, que se encontram publicitadas na página eletrónica do Município, através do link: <https://recrutamento.cm-amarante.pt>. 13 – Notificação dos candidatos - A notificação dos candidatos faz-se nos termos do artigo 6º, da Portaria (correio eletrónico da plataforma de recrutamento). 14 - No âmbito do exercício do direito de participação dos interessados, os candidatos após a receção de notificação no seu e-mail, podem, no decurso do período indicado, exercer esse direito. Na notificação rececionada constará uma hiperligação através da qual se podem pronunciar. 15 – A Lista Unitária de Ordenação Final dos candidatos, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Amarante e disponibilizada na plataforma eletrónica de recrutamento do Município de Amarante, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação. 15.1 - Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, serão notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, de acordo com o preceituado no artigo 25.º da Portaria. 16 – Critérios de ordenação preferencial: 16.1 – Em caso de igualdade de valoração entre candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. 16.1.1 - Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: 1.º Candidato/a com melhor classificação

obtida na competência "Conhecimentos especializados e experiência"; 2.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "Tolerância à pressão e contrariedades"; 3.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "Organização e método de trabalho". 17 – Composição do Júri: Presidente – Maria do Rosário Neves Pereira Correia Machado, Diretora do Departamento de Cultura. Vogais Efetivos: 1.ª vogal – Aida Raquel Guerra da Silva, Técnica Superior afeta ao Departamento de Cultura; 2.ª vogal – Carla Mónica Marques Teixeira Pereira Afonso, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos. Vogais Suplentes: 1.º vogal – Renato Jorge Ribeiro Teixeira, Técnico Superior afeto ao Departamento de Cultura; 2.ª vogal – Maria de Lurdes Machado Pinheiro, Técnica Superior afeta à divisão Administrativa e de Recursos Humanos. 18 – Prazo de validade: Nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria, o procedimento concursal é válido para ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo máximo de 18 meses contados a partir da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento concursal (reserva de recrutamento interna). 19 - Quota de emprego: Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, para o preenchimento do lugar posto a concurso, um candidato com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. De acordo com o mesmo Diploma, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, 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. 20 - Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, publicado no Diário da República n.º 77, 2.ª Série de 31 de março de 2000, faz-se constar a seguinte menção: "Em cumprimento, da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação". 21 – Os dados pessoais dos candidatos que, no âmbito do presente procedimento de recrutamento, sejam por estes transmitidos à Câmara Municipal de Amarante, serão somente usados e tratados com vista à prossecução da finalidade que ora se publicita e armazenados pelo prazo estabelecido no artigo 42.º da Portaria, findo o qual serão destruídos. Durante o procedimento de recrutamento e durante o período de armazenamento, a Câmara Municipal de Amarante tratará, com a devida e necessária confidencialidade e reserva, os dados pessoais transmitidos pelos candidatos, assegurando-se a sua não transmissão ou divulgação a entidades ou pessoas terceiras não autorizadas nos termos legais. 22 - Nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no Diário da República, por extrato, e na página eletrónica da Câmara Municipal de Amarante (www.cm-amarante.pt), através do link: <https://recrutamento.cm-amarante.pt>. 23 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor. 06 de outubro de 2022. - A Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos Carla Mónica Marques Teixeira Pereira Afonso.

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:		