

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202204/0418

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Estremoz

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: 1215,93 €

Suplemento Mensal: 4.77 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

- a) Apoiar o Município no atendimento e acompanhamento social de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social, bem como de emergência social;
- b) Informar, aconselhar e encaminhar pessoas e famílias para respostas, serviços ou prestações sociais adequadas a cada situação;
- c) Elaborar os relatórios de diagnóstico social e de acompanhamento e a atribuição de prestações pecuniárias de carácter eventual em situações de emergência social, comprovada carência económica e de risco social (n.º 2 do artigo 5º da Portaria n.º 63/2021);d) Colocar em prática os princípios orientadores do SAAS, de acordo com o artigo 4º do Capítulo I da Portaria n.º 188/2014, de 18 de dezembro;
- e) Celebrar e acompanhar os contratos de inserção dos beneficiário do Rendimento Social de Inserção (alínea f do n.º 1 do artigo 3º, Capítulo do Decreto-Lei n.º 55/2020);f) Emitir contributos no âmbito de programas ou instrumentos dinamizados pela Câmara Municipal de Estremoz;

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

Requisitos para a Constituição de

Relação Jurídica:

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

b) 18 anos de idade completos;

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

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

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

**Autorização dos membros do Governo
Artigo 30.º da LTFP:**

Deliberação da Câmara Municipal de 23 de fevereiro de 2022

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Serviço Social

Grupo Área Temática

Direito, Ciências Sociais e Serviços

Sub-área Temática

Ciências Sociais

Área Temática

Serviço Social

Locais de Trabalho

| Local Trabalho | Nº Postos | Morada | Localidade | Código Postal | Distrito | Concelho |
|------------------------------|-----------|--------------------------|------------|---------------|----------|----------|
| Câmara Municipal de Estremoz | 1 | Rossio Marquês de Pombal | | 7100513 ÉVORA | Évora | Estremoz |

Total Postos de Trabalho: 1**Nº de Vagas/ Alterações****Formação Profissional****Outros Requisitos:****Formalização das Candidaturas****Envio de Candidaturas para:** recrutamento@cm-estremoz.pt ou para Município de Estremoz, Rossio Marquês de Pombal 7100-513 Estremo**Contacto:** 268339200**Data Publicitação:** 2022-04-14**Data Limite:** 2022-05-02**Texto Publicado****Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:**

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1- De acordo com o disposto no artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções (LGTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal de 23 de fevereiro de 2022, e do despacho n.º 62/2022, de 3 de março, se encontra aberto procedimento concursal, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicitação integral do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do seguinte posto de trabalho contemplado no mapa de pessoal do município para o ano 2022: -1 posto de trabalho de Técnico Superior: área de Serviço Social.2 – Caracterização do posto de trabalho: 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. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. De forma mais detalhada as funções a desempenhar serão designadamente: a) Apoiar o Município no atendimento e acompanhamento social de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social, bem como de emergência social; b) Informar, aconselhar e encaminhar pessoas e famílias para respostas, serviços ou prestações sociais adequadas a cada situação; c) Elaborar os relatórios de diagnóstico social e de acompanhamento e a atribuição de prestações pecuniárias de caráter eventual em situações de emergência social, comprovada carência económica e de risco social (n.º 2 do artigo 5º da Portaria

n.º 63/2021); d) Colocar em prática os princípios orientadores do SAAS, de acordo com o artigo 4º do Capítulo I da Portaria n.º 188/2014, de 18 de dezembro; e) Celebrar e acompanhar os contratos de inserção dos beneficiários do Rendimento Social de Inserção (alínea f do n.º 1 do artigo 3º, Capítulo do Decreto-Lei n.º 55/2020); f) Emitir contributos no âmbito de programas ou instrumentos dinamizados pela Câmara Municipal de Estremoz; 3- Declara-se que não se encontram constituídas as reservas de recrutamento internas no Município de Estremoz, bem como não se encontra constituída a Entidade Gestora de Requalificação nas autarquias, prevista na alínea t) do n.º 1 do artigo 90º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro. De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, «As autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, prevista no artigo 24º, da Lei n.º 48/2014, de 26 de fevereiro. 4- Legislação aplicável: o presente procedimento rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo artigo 2º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal e o Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo) e demais legislação aplicável. 5- Local de trabalho: na área do Município de Estremoz; 6 – Posicionamento remuneratório: a remuneração do trabalhador a recrutar será correspondente ao nível 15, 2ª posição da tabela remuneratória, ou seja 1.215,93€, de acordo com o previsto no artigo 38º do anexo à Lei n.º 35/2014. 6.1 – Em cumprimento do disposto no n.º 2 do citado artigo 38º, os candidatos detentores de uma prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, informam prévia e obrigatoriamente este Município do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem. 7. Âmbito do recrutamento: 7.1 – Para cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30º da LTFP, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. Nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 35º da mesma lei, podem candidatar-se: 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 com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido. 7.2- Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do nº1 do artigo 37º, do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. 8- Requisitos de Admissão: 8.1 – Requisitos gerais: são admitidos ao concurso todos os candidatos que satisfaçam, até a termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, os requisitos definidos no artigo 17º da Lei n.º 35/2014, de 20/06: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, por Lei especial ou Convenção internacional; b) Ter 18 anos completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata; d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensável ao exercício de funções; e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória. 8.2 – Requisitos específicos: poderão candidatar-se ao procedimento os candidatos titulares de Licenciatura na área de Serviço Social. 8.3 – Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 9- Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho em causa e para os efeitos no disposto no n.º 3 do artigo 30º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. 10- Forma e Prazo de apresentação de candidaturas: 10.1- Prazo: 10 dias úteis, a contar da data da publicação do aviso integral na Bolsa de Emprego Público. 10.2 - Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento obrigatório de formulário tipo, disponível no site do Município em www.cm-estremoz.pt, com indicação expressa da referência do procedimento concursal a que corresponde a candidatura, devidamente datado e assinado. 10.3 - Documentos a apresentar, sob pena de exclusão: a) Curriculum vitae, detalhado, assinado e datado e do qual devem constar: identificação pessoal, habilitações literárias, qualificações e experiência profissional, principais atividades desenvolvidas e em que períodos, bem como documentos comprovativos da formação profissional frequentada; b) Fotocópia do certificado comprovativo das habilitações académicas; c) Documento comprovativo da titularidade de vínculo

de emprego público por tempo indeterminado (quando aplicável), bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa, do posto de trabalho que ocupa, da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida, do órgão ou serviço onde o candidato exerce funções e das últimas três avaliações de desempenho; 11. A apresentação das candidaturas é efetuada através de e-mail para o endereço recrutamento@cm-estremoz.pt, podendo ainda ser entregues pessoalmente no Setor de Recursos Humanos do Município, de 2ª a 6ª feira, das 09:00 às 12:30 h ou das 14:00 às 17:30 h ou enviadas por correio, registado com aviso de receção para: Município de Estremoz, Rossio Marquês de Pombal 7100-513 Estremoz. 12-As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.13- Métodos de Seleção: De acordo com o disposto no artigo 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes: a) Prova de Conhecimentos (PC) – alínea a) do artigo 5.º b) Avaliação Psicológica (AP) – alínea b) do artigo 5.º c) Entrevista Profissional de seleção (EPS) – alínea a) do artigo 6.º 13.1 - Os candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2, do artigo 36º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho), caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores de acordo com a primeira parte do mesmo normativo e constante do formulário de candidatura, realizarão os seguintes métodos de seleção previstos na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atualizada: a) Avaliação Curricular (AC) – alínea c) do artigo 5.º b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – alínea d) do artigo 5.º c) Entrevista Profissional de seleção (EPS) – alínea a) do artigo 6.º A valoração dos métodos de seleção anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação das seguintes fórmulas finais, respetivamente: VF= 45% PC+25% AP+30% EPS VF= 45% AC+25% EAC+ 30% EPS 14. A Prova de Conhecimentos (PC) - A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função, as quais se traduzem na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas no exercício da respetiva função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, sendo a classificação expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas. – Natureza da Prova, duração e matérias a questionar neste método de seleção: De natureza teórica, escrita, de realização individual e em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, com consulta em suporte de papel não anotado pelo próprio, numa só fase, tendo a duração de 90 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica. A legislação/temas indicados são os seguintes, devendo ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas até à data da realização da referida prova de conhecimentos: - Decreto-Lei 115/2006, de 14 junho - Regulamenta a rede social, definindo o funcionamento e as competências dos seus órgãos, bem como os princípios e regras subjacentes aos instrumentos de planeamento que lhe estão associados; - Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro – As bases gerais do sistema de segurança social, na sua versão atualizada; - Portaria n.º 257/2012, de 27 de agosto - Estabelece as normas de execução da Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, que institui o rendimento social de inserção e procede à fixação do valor do rendimento social de inserção (RSI). Lei n.º 13/2003, de 21 de maio republicada, pela Declaração Retificação n.º 7/2003, de 29 de maio, alterada pela Lei n.º 45/2005, de 29 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, e pelo Decreto-lei n.º 133/2012 de 27 de junho; - Decreto - Lei n.º 13/2013, de 25 de janeiro - Determina o valor do rendimento social de inserção (RSI); - Lei nº 75/2013 de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua versão atualizada; - Lei nº 35/2014 de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua versão atualizada; - Portaria 188/2014 de 18 de setembro - Regulamenta as condições de organização e de funcionamento do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social; - Lei nº 81/2014 de 19 de dezembro e respetiva alteração introduzida através da Lei nº 32/2016 de 24 de Agosto - Estabelece o novo regime do arrendamento apoiado para habitação; - Lei n.º 37/2018 de 4 de junho - 1.º DIREITO – Programa de Apoio ao Acesso à Habitação; - Lei n.º 50/2018 de 16 de agosto - Lei Quadro - Transferência de Competências para as Autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais; - Portaria n.º 230/2018 de 17 de agosto - Regulamenta o Decreto-Lei n.º 37/2018, de 4 de junho, que estabelece o 1.º Direito - Programa de Apoio ao Acesso à Habitação; - Decreto-Lei n.º 101/2018 de 29 de novembro - Transferência de competências na área da violência doméstica; - Decreto-Lei n.º 104/2018 de 29 de novembro - Transferência de competências no âmbito dos centros locais de apoio ao migrante; - Decreto-lei nº 105/2018, de 29 novembro, concretiza o quadro de competências para os órgãos municipais no domínio da habitação;?

Resolução de Conselho de Ministros n.º 50-A/2018 - Estabelece o sentido estratégico, objetivos e instrumentos de atuação para uma Nova Geração de Políticas de Habitação (NGPH); - Decreto-Lei n.º 120/2018, de 27 de dezembro, estabelece regras uniformes para a verificação da situação de insuficiência económica a ter em conta no reconhecimento do direito à atribuição e manutenção dos apoios sociais ou subsídios sujeitos a condição de recursos; - Lei n.º 83/2019 de 3 de setembro - Lei de Bases da Habitação; - Portaria n.º 371/2019, de 14 de outubro, Linha Nacional de Emergência Social (LNES); - Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais, no domínio da Ação Social, na sua versão atualizada; - Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Estremoz, publicado através do Aviso n.º 10178/2020, publicado no Diário da República, 2ª Série, N.º131, de 8 de julho; - Portaria n.º 63/2021, de 17 março – Regula o disposto nas alíneas a) e e) do n.º 1 do artigo 3.º e do artigo 10 do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, nomeadamente os termos de operacionalização de transferência de competências, em matéria de serviço de atendimento e de acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social, para as câmaras municipais; - Portaria 65/2021, de 17 de Março - Estabelece os termos de operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do RSI para as câmaras municipais, tendo em consideração o disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 3.º e no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto; - Diagnóstico Social do Alentejo Central, CIMAC 15- A Avaliação Psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Sendo que: a)A avaliação psicológica deve ser realizada através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases. b)Por cada candidato submetido será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido; c)A avaliação psicológica é valorada, em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e, 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; 16- Entrevista Profissional de Seleção - Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso 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: a) Interesse e Motivação Profissionais b) Capacidade de Expressão e Comunicação c) Sentido de Organização d) Capacidade de Relacionamento e) Conhecimento Prático sobre as funções a exercer A classificação da Entrevista Profissional de Seleção será avaliada segundo níveis classificativo de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores. 17- Avaliação Curricular - Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou 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 ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: Habilitações Académicas – HA Formação Profissional - FP Experiência Profissional - EP Avaliação de Desempenho – AD De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$ Em que: - Habilitações Académicas (HA): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores. •Licenciatura – 18 valores •Mestrado – 19 valores •Doutoramento – 20 valores - Formação Profissional (FP): A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 3 anos. A posse de Pós-Graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de

realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 35 horas – 10 valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 36 a 70 horas – 12 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 71 a 80 horas - 14 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 a 90 horas – 16 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total igual ou superior a 91 horas – 18 valores;
- Pós- graduação e/ou MBA – 20 valores

Experiência Profissional (EP): neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

- Até 1 ano de experiência profissional – 10 valores
- Experiência > a 1 ano e até 3 anos – 12 valores
- Experiência > a 3 anos e até 5 anos – 16 valores
- Experiência > a 5 anos e até 10 anos – 18 valores
- Experiência > a 10 anos – 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

Avaliação de desempenho (AD) – na qual se considera a média 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:

- Desempenho Inadequado – 9 valores
- Desempenho Adequado – 14 valores
- Desempenho Relevante – 20 valores

Para os candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho relativa ao período a considerar será atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

18 – Entrevista de Avaliação de Competências – Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada 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 perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função:

- 1.Orientação para resultados
- 2.Planeamento e Organização
- 3.Iniciativa e Autonomia
- 4.Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
- 5.Otimização de recursos
6. Tolerância à Pressão e Contrariedades

A classificação resulta da aplicação dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

19-A Entrevista Profissional de Seleção será avaliada e classificada nos termos atrás referidos.

20- Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, podendo por motivos de operacionalidade e eficiência da aplicabilidade dos métodos de seleção, optar-se pela sua utilização faseada. A aplicação dos métodos de seleção, conforme seja num único momento ou faseadamente, será efetuada nos termos do disposto no artigo 7º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

21- Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atualizada;

22- A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.

23- Em caso de igualdade de valorização, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

24- Composição do Júri: Presidente: Hugo Alexandre Nunes Guerreiro, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Sócio Cultural, Educativo e Desportivo, do Município de Estremoz; 1ª Vogal Efetiva: Maria Luísa Maurício Antunes, Técnica Superior do Mapa de Pessoal do Município de Estremoz; 2ª Vogal Efetiva: Ana Rita Guerra Gago Lopes, Técnica Superior do Mapa de Pessoal do Município de Estremoz; 1ª Vogal Suplente: Ana Maria de Fátima Carriço Basaloco, Técnica Superior do Mapa de Pessoal do Município de Estremoz; 2ª Vogal Suplente: Baptista António Marchante Catita, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira, do Município de Estremoz;

25- Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. Assiste ainda ao júri a faculdade de prestar esclarecimentos e resolver omissões, que surjam no âmbito do procedimento concursal, no contexto das suas competências.

26- 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 publicitadas na página eletrónica do Município. 27- A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica do Município de Estremoz em www.cm-estremoz.pt 28- Após homologação, a lista unitária de ordenação final será afixada em local visível e público na Câmara Municipal de Estremoz, disponibilizada na sua página eletrónica e será publicado um aviso na 2ª Série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.29 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora promove ativamente uma política de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer discriminação. 30- Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação em vigor. Estremoz, 31 de março de 2022 O Presidente da Câmara, José Daniel Pena Sadio

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: | | |