

Área do Organismo (<https://www.bep.gov.pt/Pages/Areas/AreaOrganismo.aspx>)

Ofertas

Mobilidade Geral

Mobilidade Voluntária

Programa de incentivos ao interior

Ofertas PRR

Sobre a BEP

Ajuda

Início ([../..../Default.aspx](https://www.bep.gov.pt/Pages/Default.aspx))

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Requisitos de Admissão

Formalização Candidaturas

Descrição do Procedimento

NAO VER TUDO ▲

Código da Oferta:

OE202311/0019

Tipo Oferta:

Procedimento Concursal Comum

Estado:

Ativa ▶

Nível Orgânico:

Câmaras Municipais

Órgão/Serviço:

Câmara Municipal do Barreiro

Vínculo:

CTFP por tempo indeterminado

Regime:

Carreiras Gerais

Carreira:

Assistente Operacional

Categoria:

Assistente Operacional

Grau de Complexidade:

1

Remuneração:

769,20€

Suplemento Mensal:

0,00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

As funções a exercer são as inerentes à carreira e categoria de assistente operacional, constantes no anexo referido no nº 2 do art. 88.º da LTFP, às quais corresponde o grau 1, nomeadamente: Proceder aos sequestros sanitários de animais agressores de pessoas e animais; captura periódica de animais errantes, abandonados e vadios. Proceder à alimentação dos animais em permanência no Canil Municipal, bem como à lavagem das instalações do referido equipamento, todos os dias; proceder à recolha de animais errantes mortos ou vivos, na via pública, de acordo com os procedimentos instituídos nas normas de bem-estar animal e com as orientações técnicas do Médico Veterinário Municipal. Na execução das tarefas diárias cumprir as regras de higiene e segurança no trabalho (utilização dos EPI's, fardamento completo). Assegurar pela limpeza e arrumação dos equipamentos e locais de trabalho, bem como a sua correta utilização e conservação. No cumprimento destas tarefas devem assegurar os procedimentos instituídos para o efeito, de acordo com as orientações do Médico Veterinário Municipal.

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal do Barreiro	2	Rua Miguel Bombarda	Barreiro	2834005 BARREIRO	Setúbal	Barreiro

Total Postos de Trabalho:

2

Quota para Portadores de Deficiência:

0

Observações:

Relação Jurídica Exigida:

Nomeação definitiva
Nomeação transitória, por tempo determinável
Nomeação transitória, por tempo determinado
CTFP por tempo indeterminado
CTFP a termo resolutivo certo
CTFP a termo resolutivo incerto
Sem Relação Jurídica de Emprego Público

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica :

- Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Requisitos de Nacionalidade:

Sim

Habilitação Literária:

Habilitação Ignorada

Admissão de candidatos não titulares da habilitação exigida:

Não

Outros Requisitos:

Envio de candidaturas para:

recrutamento.cm-barreiro.pt.

Contatos:

212068082/212068080

Data Publicação:

2023-11-03

Data Limite:

2023-11-16

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:

DR nº 212, II série de 2 de novembro de 2023

Descrição do Procedimento:

Aviso de abertura de Procedimento concursal comum para ocupação de 2 postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado
na carreira e categoria de assistente operacional - Referência 05/2023

1 – Nos termos do disposto no art.º 30º e no nº 2 do art.º 33º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugados com o nº 1 do art.º 11º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro torna-se público que por meu Despacho nº 593 de 13/10/2023, bem como em face da Deliberação n.º 73 de 01/02/2023 da Câmara Municipal do Barreiro, e pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP) se encontra aberto procedimento concursal comum para a celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo

indeterminado, com vista à ocupação de 2 postos de trabalho do mapa de pessoal previstos e não ocupados do Município do Barreiro, na carreira e categoria de Assistente Operacional, para integrar no Centro de Recolha Oficial de Animais de Companhia, fazendo parte da Estrutura Orgânica da Câmara Municipal do Barreiro.

2 – Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, que aprovou em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LTFP), Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e o Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (doravante designado por CPA), na sua atual redação.

3 – Não existem candidatos aprovados que integrem reserva de recrutamento, constituída na Câmara Municipal do Barreiro, válida para os postos de trabalho em causa e, para efeitos do disposto nos art.ºs 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, consultada a Área Metropolitana de Lisboa (AML), enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), para o Município do Barreiro, até que esta se encontre constituída, o que ainda não ocorreu à presente data, e que o Município do Barreiro não assume a posição de EGRA, por não existirem trabalhadores em situação de valorização profissional.

4 – Área de Recrutamento: Nos termos do disposto no art.º 30.º da LTFP e o n.º 2 do art.º 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o recrutamento efetua-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida e, ainda, de entre trabalhadores com vínculo de emprego público a termo resolutivo, certo ou incerto, ou sem vínculo de emprego público previamente constituído, autorizado pela deliberação n.º 73 de 01/02/2023, da Câmara Municipal do Barreiro e Despacho n.º 593/2023 de 13/10/2023 da Sr.ª Vereadora do Pelouro.

5 – Local de Trabalho: situa -se na circunscrição do Município do Barreiro.

6 – Caracterização genérica do posto de trabalho: As funções a exercer são as inerentes à carreira e categoria de assistente operacional, constantes no anexo referido no n.º 2 do art. 88.º da LTFP, às quais corresponde o grau 1, nomeadamente: Proceder aos sequestros sanitários de animais agressores de pessoas e animais; captura periódica de animais errantes, abandonados e vadios. Proceder à alimentação dos animais em permanência no Canil Municipal, bem como à lavagem das instalações do referido equipamento, todos os dias; proceder à recolha de animais errantes mortos ou vivos, na via pública, de acordo com os procedimentos instituídos nas normas de bem-estar animal e com as orientações técnicas do Médico Veterinário Municipal. Na execução das tarefas diárias cumprir as regras de higiene e segurança no trabalho (utilização dos EPI's, fardamento completo). Assegurar pela limpeza e arrumação dos equipamentos e locais de trabalho, bem como a sua correta utilização e conservação. No cumprimento destas tarefas devem assegurar os procedimentos instituídos para o efeito, de acordo com as orientações do Médico Veterinário Municipal.

7 – A descrição de funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador detenha qualificação nos termos do n.º 1 do art.º 81.º da LTFP.

8 – Perfil de competências pretendido:

- 8.1 – Relacionamento interpessoal;
- 8.2 – Iniciativa e autonomia;
- 8.3 – Orientação para a segurança;
- 8.4 – Trabalho de equipa e cooperação;
- 8.5 – Adaptação e melhoria contínua.

9 – Posicionamento remuneratório: A posição remuneratória de referência é a 1.ª Posição, da carreira e categoria de assistente operacional, nível 5.º da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde o valor 769,20€ (setecentos e sessenta e nove euros e vinte centésimos), da Tabela Remuneratória Única atualizada pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022 de 16 de dezembro, sem prejuízo do n.º 8 do art.º 38.º da LTFP.

10 – Requisitos gerais de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos previstos no art.º 17.º da LTFP, que consistem em:

- 10.1 – Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- 10.2 – 18 anos de idade completos;
- 10.3 – Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- 10.4 – Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- 10.5 – Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

11 – Requisitos habilitacionais: Titularidade da escolaridade obrigatória – 4.ª classe para indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966; 6.º ano de escolaridade para indivíduos nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980; 9.º ano de escolaridade para os indivíduos nascidos entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994 e 12.º ano de escolaridade para indivíduos nascidos após 31 de dezembro de 1994, não sendo permitida a substituição das habilitações exigidas por formação ou experiência profissional por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) - Portaria n.º 256/2005, de 16 de março - 640 - Bem estar Animal.

12 – Nos termos da alínea k) do n.º 3 do art.º 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 ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal.

13 – Prazo de candidaturas: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na BEP, nos termos do art.º 12º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.

14 – Formalização das candidaturas: Nos termos do nº 1 do art.º 13º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, as candidaturas são submetidas obrigatoriamente, sob pena de exclusão, em suporte eletrónico no site institucional da Câmara Municipal do Barreiro: recrutamento.cm-barreiro.pt.

14.1 – Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio eletrónico.

14.2 – A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentá-los determina, a exclusão do candidato do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão, nos termos da alínea a) e b) do nº 5 do art.º 15.º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.

14.3 – A candidatura efetuada na Plataforma deve ser acompanhada da seguinte documentação:

a) Curriculum Vitae atualizado, datado e assinado, do qual deve constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exerce, bem como as exercidas, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação da sua duração, juntando fotocópia dos documentos que comprovem os factos nele referidos, sob pena de não serem consideradas as respetivas informações. Só serão consideradas as ações de formação devidamente comprovadas com fotocópia do certificado;

b) Documentos comprovativos das habilitações literárias, da formação profissional e todos que considere relevantes para comprovarem as declarações prestadas. Os candidatos com certificados comprovativos da posse de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo da obtenção de reconhecimento dessas habilitações em território nacional, de acordo com o Decreto-Lei nº 66/2018, de 16 de agosto, e com a Portaria nº 33/2019, de 25 de janeiro

c) Os candidatos titulares de relação jurídica de emprego público, para além dos elementos indicados no número anterior devem, ainda, entregar:

Declaração emitida pelo organismo ou serviço onde o candidato exerce funções ou pertence (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), devidamente atualizada e autenticada, da qual conste, de forma inequívoca, a modalidade de vínculo de emprego público, a carreira e a categoria de que seja titular, a antiguidade na carreira, na categoria e na função pública, bem como as avaliações de desempenho relativas aos últimos dois biénios, e ainda deve conter a caracterização das atividades que se encontra a exercer inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, ou, sendo trabalhador em situação de requalificação, que por último ocupou, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos.

d) Os candidatos que exercem funções no Município do Barreiro, no âmbito da instrução do respetivo processo de candidatura, estão dispensados de apresentar a declaração referida na al. c), conforme art.º 116º do CPA.

14.4 – Na falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais do ponto 10. do presente aviso, os candidatos devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, sob pena de exclusão.

14.5 – Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados, nos termos do art.15º nº 3 Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.

14.6 – A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal, nos termos do nº 3 do art.º 14.º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.

15 – Métodos de Seleção obrigatórios e facultativos: Nos termos do art.º 36.º da LTFP, e dos art.ºs 17.º e 18.º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

15.1 – Aos candidatos com vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou que estando em situação de valorização profissional, a tenham desempenhado imediatamente antes, e que não afastem a aplicação destes métodos, nos termos do nº 3 do art.º 36.º da LTFP:

a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, Avaliação Psicológica e Exame Médico

15.2 – Para os restantes candidatos:

a) Prova de Conhecimentos (Prática), e Avaliação Psicológica

b) Adicionalmente e nos termos do art.º 36º nº 4 da LTFP articulado com o art.º 18º nº 2 da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, a Entrevista de Avaliação de Competências como método de avaliação facultativo, com o objetivo de permitir uma análise estruturada da

experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato, bem como sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

c) Adicionalmente e nos termos do art.º 36º nº 4 da LTFP articulado com o art.º 18º nº 2 da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, Exame Médico como método de avaliação facultativo, que visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função.

15.3 – Os métodos de seleção serão eliminatórios "per si", de acordo com o previsto no art.º 36.º da LTFP, ou seja, cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha classificação de Não Apto/a, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguinte.

15.4 - Ao abrigo do nº 1 do art.º 19º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, por razões de celeridade do procedimento, designadamente, pela urgência do recrutamento, a aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada.

15.5 – Os candidatos referidos no ponto 15.1 podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, Avaliação Psicológica, devendo fazer expressamente na submissão da sua candidatura ao Procedimento Concursal, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e adicionalmente como método facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências.

15.6 – Prova de Conhecimentos (PC), que visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, será de realização individual, numa única fase, de natureza prática, com a duração de 20 minutos e valoração máxima de 20 valores; que consiste em: retirar o animal da Boxe onde se encontra (a contenção do animal), e colocação do mesmo numa outra Boxe. Limpeza e higienização da Boxe e de seguida voltar a colocar na Box inicial já higienizada.

15.7 – 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem 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 é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção.

A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade, o Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização do referido método dada a sua especificidade assim o exija.

15.8 – Avaliação Curricular (AC), que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, com base na análise do respetivo currículo profissional.

15.8.1 – Habilitação Académica (HA), ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

- a) Pela detenção de 2 graus acima do nível habilitacional exigido – 16 valores;
- b) Pela detenção de 1 grau acima do nível habilitacional exigido – 14 valores;
- c) Pela detenção de grau do nível habilitacional exigido – 12 valores.

15.8.2 – Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores, ponderadas da seguinte forma:

- a) Sem ações de formação ou não relacionadas com a área – 10 valores;
- b) Ações de formação com duração total inferior a 20 horas – 12 valores;
- c) Ações de formação com duração total entre 21 horas e 40 horas – 14 valores;
- d) Ações de formação com duração total entre 41 horas e 60 horas – 16 valores;
- e) Ações de formação com duração total entre 61 horas e 80 horas – 18 valores;
- f) Ações de formação com duração total superior a 81 horas – 20 valores.

15.8.3 – Para efeitos de classificação da Formação Profissional, esclarece -se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b) O júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;

- c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas;
- d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração.

15.8.4 – Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à categoria de Assistente Operacional, desde que respeitantes à atividade de Bem-Estar Animal, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

- a) Até um ano de experiência profissional – 8 valores;
- b) Experiência profissional, entre 1 ano e até 3 anos – 14 valores;
- c) Experiência profissional, entre 3 anos e até 6 anos – 16 valores;
- d) Experiência profissional, entre 6 anos e até 9 anos – 18 valores;
- e) Experiência profissional superior a 9 anos – 20 valores.

15.8.5 – Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se que só será valorada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

15.9 – Avaliação do Desempenho (AD), será considerada a relativa ao último período não superior a dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a pontuação a atribuir a média aritmética das avaliações obtidas, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

15.9.1 – Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

15.9.2 – Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, o Júri atribuirá a classificação de 10 valores.

15.10 – A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (15\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (25\%)$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;
HA = Habilitação Académica;
FP = Formação Profissional;
EP = Experiência Profissional;
AD = Avaliação do Desempenho.

15.11 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira nos termos da Portaria nº 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas descritas no ponto 8 deste aviso e que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso.

15.11.1 – A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores para efeitos de classificação final, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

15.11.2 – Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:

- a) Detém um nível elevado da competência: 20 valores;
- b) Detém um nível bom da competência: 16 valores;
- c) Detém um nível suficiente da competência: 12 valores;
- d) Detém um nível reduzido da competência: 8 valores;
- e) Detém um nível insuficiente da competência: 4 valores.

15.12 – A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

- a) Igual ou superior a 18 valores: nível Elevado;
- b) Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores: nível Bom;
- c) Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores: nível Suficiente;
- d) Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores: nível Reduzido;
- e) Inferior a 6 valores: nível Insuficiente.

16 – Classificação Final: Será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

a) Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme Ponto 15.1 do presente Aviso:

$CF = AC (70\%) + EAC (30\%) + AP (Apto/N\tilde{a}o Apto) + Exame M\acute{e}dico (Apto/N\tilde{a}o Apto)$

b) Para os restantes candidatos, conforme Ponto 15.2 do presente Aviso:

$CF = PC (70\%) + AP (Apto/N\tilde{a}o Apto) + EAC (30\%) + Exame M\acute{e}dico (Apto/N\tilde{a}o Apto)$

17 – Nos termos do n.º 5 do art.º 11º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos é publicitada na página eletrónica do Município.

18 – Em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no art.º 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e, subsistindo o empate, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- a) Candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- b) Candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;
- c) Candidato com habilitação literária de maior grau habilitacional.
- d) Candidato com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: Competências especializadas e experiência.

19 – Nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 23º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

20 – Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos:

20.1 – Nos termos do art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro as notificações são efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através do correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do art.º 112º do CPA. A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante na sua candidatura.

20.2 – Os candidatos excluídos serão notificados nos termos dos art.ºs 6º e 16º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para realização da audiência dos interessados, nos termos do CPA.

20.3 – O exercício do direito de participação de interessados deverá ser feito através do preenchimento de formulário tipo, disponível para download na plataforma de recrutamento na página eletrónica do Município no separador Recursos Humanos.

20.4 – As notificações e convocatórias para aplicação dos métodos de seleção são efetuados de acordo com o art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, nos termos do Ponto 20.1 sendo a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da Divisão de Recursos Humanos sita na Rua José Magro, n.º 2-A, 2830-355 Barreiro e disponibilizada na página eletrónica do Município: recrutamento.cm-barreiro.pt.

20.5 – Os candidatos admitidos e os candidatos aprovados em cada método de seleção serão convocados, com a antecedência mínima de cinco dias úteis, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos do art.º 22º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, por uma das formas previstas no art.º 6º do mesmo diploma legal ou nos termos do Ponto 20.1 do presente aviso.

20.6 – A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público nas instalações da Divisão de Recursos Humanos deste Município (Ponto 20.3), e divulgada na página eletrónica do Município, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

20.7 – Nos termos do art.º 25º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, os candidatos, incluindo os excluídos, serão notificados, para a realização da audiência dos interessados nos termos do CPA, por uma das formas previstas no art.º 6.º do mesmo diploma legal ou nos termos do Ponto 20.1 do presente aviso.

21 – Quotas de emprego: O art.º 3º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, nos serviços e organismos da administração central e local. Assim, nos termos do art.º 3º nº 2 do citado diploma legal é garantida a reserva de 1 (um) posto de trabalho.

21.1 – Para efeitos do referido diploma, consideram-se pessoas com deficiência, aquelas que, possam exercer, sem limitações funcionais, a atividade a que se candidatam ou, apresentando limitações funcionais, estas sejam superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho e ou de ajuda técnica.

21.2 – Os candidatos devem declarar a quando da sua candidatura, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do art.º 6º diploma supramencionado. Devem, ainda, nas situações de grau de incapacidade igual ou superior a 60%, submeter o documento comprovativo dessa mesma incapacidade, sob compromisso de honra.

22 – Composição do Júri:

Presidente: Armando José Tavares Silva, Técnico Superior do Centro de Recolha Oficial da Câmara Municipal do Barreiro.

Vogais Efetivos: Isabel João Neto Forte Gomes, Chefe de Divisão da Divisão de Gestão comercial da Câmara Municipal do Barreiro que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Teresa Maria Costa Pires Sá Canhoto, Assistente Técnica da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Barreiro.

Vogais Suplentes: Ana Cristina Lameira Cruz, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Barreiro e Manuel Lourenço Jacinto, Coordenador Técnico de Higiene e Saúde no Trabalho da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Barreiro.

23 – Para efeitos do nº 1 do art.º 46.º da LGTFP, o Júri referido no ponto anterior será o mesmo para efeitos de acompanhamento e avaliação final dos períodos experimentais dos contratos de trabalho que vierem a resultar do presente procedimento concursal.

24 – Nos termos do Despacho Conjunto nº 373/2000, de 1 de março, publicado no DR nº 77 - 2ª série de 31 de março de 200 e dando cumprimento ao disposto na alínea h) do art.º 9º 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.

25 – Prazo de Validade - O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a concurso e constituída uma reserva de recrutamento interna nos termos previstos no nº 5 e 6 do art.º 25º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

26 – Licitude do Tratamento dos Dados Pessoais: Nos termos e ao abrigo do disposto nas alíneas. b), c) e e) do nº 1 do art.º 6.º do Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, o tratamento de dados pessoais no presente procedimento concursal comum, por parte da entidade empregadora pública, tem como o fundamento jurídico o recrutamento para constituição de vínculo de emprego público.

26.1 – A Câmara Municipal do Barreiro informa que os dados pessoais recolhidos no ato da submissão da candidatura prestados pelos candidatos e o necessário consentimento para o tratamento dos mesmos são necessários, única e exclusivamente, para apreciação de candidaturas e integração na base de dados do procedimento, pelo tempo que durar o mesmo, em cumprimento dos Artigos 13º, 14º e 15º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro e do Regulamento Geral de Proteção de Dados, bem como os documentos apresentados, o acesso aos mesmos se fará em respeito e de acordo com a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei nº 26/2016, de 22 de agosto, com última alteração dada pela Lei nº 68/2021, de 26/08).

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

Conforme Despacho nº 593/2023 de 13 de outubro, da Sr.ª Vereadora Maria João Regalo

Alterar

Ofertas

[Pesquisar Oferta \(Oferta_Pesquisa_basica.aspx\)](#)
[Pesquisar Resultados \(Pesquisa_Resultados.aspx\)](#)
[Listar Oferta Dirigentes Superiores \(../CReSAP/CReSAP_Pesquisa.aspx\)](#)
[Formulários](#)

Bolsa de Emprego Público

[Diploma \(../SobreBep/Diploma.aspx\)](#)
[Objetivos \(../SobreBep/Objectivos.aspx\)](#)
[Funcionalidades \(../SobreBep/Funcionalidades.aspx\)](#)
[Acessibilidade \(../Acessibilidade.aspx\)](#)
[Entidade Gestora \(../SobreBep/EntidadeGestora.aspx\)](#)

Links Úteis

Oportunidades na UE
[Eures \(https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt\)](https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt)
[EPSO \(https://epso.europa.eu/home_pt-pt\)](https://epso.europa.eu/home_pt-pt)
[Carreiras Internacionais \(http://www.carreirasinternacionais.eu\)](http://www.carreirasinternacionais.eu)
[Org. Int. do Trabalho \(https://www.ilo.org/lisbon/lang--pt/index.htm\)](https://www.ilo.org/lisbon/lang--pt/index.htm)
[OCDE \(http://www.oecd.org/careers/\)](http://www.oecd.org/careers/)
[Netemprego \(IEFP\) \(http://www.lefponline.iefp.pt\)](http://www.lefponline.iefp.pt)

Presidência do Conselho de Ministros

BEP v4.0.0.9 de 2023-02-07 @ 266
