

AVISO DE ABERTURA

CÂMARA MUNICIPAL DE CARRAZEDA DE ANSIÃES PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM COM VISTA AO PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR

Nos termos do disposto no artigo 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de Setembro, conjugado com o artigo 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na sua redação em vigor, e com os artigos 4.º e 9.º, do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães, de 25 de novembro de 2024, foi autorizada a abertura de procedimento concursal comum para a constituição de relação de emprego na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado pelo prazo de 10 (dez) dias úteis a partir da publicação de Aviso na Bolsa de Emprego Público, tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na Carreira e Categoria de Técnico Superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Carrazeda de Ansiães:

Ref. ^a	Carreira/Categoria	Postos Trabalho	Área/Atividade
A	Técnico Superior	1	Direito CNAEF 380

1. Legislação geral aplicável: Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho) na sua redação atualizada; Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro) na sua redação em vigor; Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro) na sua redação vigente; Lei n.º 45-A/2024 de 31 de Dezembro (aprovou a LOE 2025); Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro; Portaria 233/2022, de 9 de Setembro; Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Janeiro), na sua redação atualizada; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro), na sua redação atualizada (SIADAP).

2. Na sequência do acordo celebrado entre o Governo e a Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP), em 8 de Julho de 2014, as Autarquias Locais não estão sujeitas à obrigação de consulta prévia à Direção-Geral de Qualificação dos Trabalhadores (INA), nos termos do artigo 24.º, da Lei n.º 80/2013, de 28 de Novembro, e regulamentada pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de Fevereiro, pelo que não foi feita a referida consulta.

3. Para os efeitos previstos no n.º 1, do artigo 4.º, da referida Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas na Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães e que não

9

foi efetuada consulta prévia à Entidade Centralizada de Recrutamento (ECR), uma vez que, não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

4. Local de trabalho: Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães, área do Município de Carrazeda de Ansiães;

5. Caracterização do posto de trabalho:

Ref.^a A:

Técnico Superior de Direito

1 (um) Posto de Trabalho

Funções constantes do Anexo à LGTFP, referido no artigo 88.º, n.º 2, desse diploma legal, ao qual corresponde o Grau 3 de Complexidade Funcional, na Carreira e Categoria de Técnico Superior, designadamente:

"Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar a preparação da decisão, incumbindo, genericamente, elaborar pareceres técnicos e prestar suporte jurídico transversal no âmbito das atribuições da unidade orgânica, nomeadamente, interpretação e aplicação de legislação, bem como das normas e regulamentos internos; Executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços."

6. Posicionamento Remuneratório:

Referência A: De acordo com o artigo 38.º, da LGTFP, conjugado com o artigo 21.º, da Lei n.º 71/2018, de 31 de Dezembro, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com a entidade empregadora pública, que terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, contudo considera-se vir a oferecer ao/à trabalhador/a a recrutar a seguinte retribuição: a 1.ª posição remuneratória nível 16 da Tabela Remuneratória Única, correspondente à remuneração base de € 1.442,57 (mil quatrocentos e quarenta e dois euros e cinquenta e sete cêntimos), conforme previsto na tabela remuneratória única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro, na sua atual redação;

7. Âmbito do Recrutamento: 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:

7.1. Requisitos de Admissão: os previstos no artigo 17.º da LGTFP:

a) Nacionalidade Portuguesa

- 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 psicológico indispensáveis ao exercício das funções
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória

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 da Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães, idênticos aos postos para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

Nos termos da deliberação da Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães, de 25 de novembro de 2024, o presente procedimento não é restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

8. Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional:

Ref.^a A:

Técnico Superior de Direito

Licenciatura em: Direito

CNAEF: 380 Direito

Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Apenas poderá ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional exigido.

9. Prazo e forma de apresentação da candidatura:

9.1. As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 (dez) dias úteis a partir da publicação de Aviso na Bolsa de Emprego Público, em suporte eletrónico designadamente através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, conforme artigo 13.º da Portaria 233/2022, de 9 de Setembro, e disponível na página da Internet do Município de Carrazeda de Ansiães. A Candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: fotocópias legíveis de documento comprovativo das habilitações exigidas, currículo vitae que não exceda três folhas A4 escritas, devidamente datado e assinado, bem como ações de formação frequentadas, declaração emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, as menções de desempenho obtidas nos últimos três anos e descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa. Os trabalhadores do Município de Carrazeda de Ansiães não precisam de apresentar a declaração emitida pelo serviço.

No caso de candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento da admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de deficiência e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60%.

9.2. Endereço postal onde deve ser apresentada a candidatura:

As candidaturas deverão ser enviadas obrigatoriamente por correio eletrónico para geral@cmca.pt

9.3. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

10. Métodos de seleção: Os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

Obrigatórios:

Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para Candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2, do artigo 36.º, da LGTFP, isto é, 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 as atribuição, competência ou atividade para as quais é aberto o procedimento concurso.

De acordo com a origem dos Candidatos, é estabelecida a seguinte fórmula de classificação final:

$CF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$, para Candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2, do artigo 36.º, da LGTFP, isto é, 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 as atribuições, competência ou atividade para as quais é aberto o Procedimento Concursal;

Ou,

$CF = (PC \times 60\%) + (AP - \text{apto/a}) + (EAC \times 40\%)$, para os restantes Candidatos, nomeadamente Candidatos sem vínculo e aos referidos no ponto anterior que, nos termos do n.º 3, do artigo 36.º, da LGTFP, tenham afastado, por declaração

escrita, os Métodos de Seleção de Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

PC = Prova de Conhecimentos

Os Métodos de Seleção são aplicados aos Candidatos pela ordem que se encontram identificados neste Aviso, para cada um dos Grupos, conforme a origem dos Candidatos.

Aos candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 (nove virgula cinco) valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos/as da valoração final, nos termos do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de Setembro.

Serão excluídos/as os/as candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data, hora para o qual foram notificados.

10.1 Prova de Conhecimentos (PC)

Prova de Conhecimentos: Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A Prova de Conhecimentos, de natureza escrita, de consulta, será valorada entre 0 (zero) e 20 (vinte) valores, tendo a duração de 60 (sessenta) minutos, com 30 (trinta) minutos de tolerância.

Durante a realização da Prova de Conhecimentos, é permitida apenas a consulta da legislação, sem anotações, devendo os/as candidatos/as interessados/as em fazer uso desta faculdade trazer cópia da mesma.

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data de realização da prova de conhecimentos.

A Prova de Conhecimentos será constituída por 20 (vinte) questões de escolha múltipla, sendo valorada cada resposta certa com 1,00 (um) valor.

9

A Prova de Conhecimentos versará, designadamente, sobre as seguintes matérias de Âmbito Geral:

- Constituição da República Portuguesa, na sua versão atual;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua versão atual;
- Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua versão atual;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua versão atual;
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atual;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua versão atual;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua versão atual;
- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua versão atual;
- Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua versão atual;
- Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua versão atual;
- Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, na sua versão atual;
- Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho, na sua versão atual;
- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua versão atual;
- Regulamento da Estrutura e Organização dos Serviços Municipais de Carrazeda de Ansiães, na sua atual redação.

10.2. Avaliação Psicológica

Avaliação Psicológica: 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, e será avaliado com a menção Apto ou Não Apto, sendo excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que obtenham a menção de Não Apto e será aplicada aos candidatos que obtenham no mínimo uma valoração no método de seleção Prova de Conhecimentos 9,50 (nove vírgula cinco) valores.

Na Avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra de sigilo.

10.3. Avaliação Curricular

Avaliação Curricular: visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, com expressão na seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 15\%).$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;
HA = Habilitações Académicas;
FP = Formação Profissional;
EP = Experiência Profissional;
AD = Avaliação Desempenho.

As Habilitações Académicas (HA) serão valoradas da seguinte forma:

- Candidatos detentores do Nível Habilitacional Mínimo Exigido – 16 (dezasseis) valores;
- Candidatos detentores de Mestrado – 18 (dezoito) valores;
- Candidatos com Doutoramento – 20 (vinte) valores;

A Formação Profissional (FP) será valorada de acordo com o seguinte, até ao limite de 20 (vinte) valores:

- Sem formação: 8 (oito) valores;
- Até 50 horas: 10 (dez) valores;
- De 50 a 100 horas: 12 (doze) valores;
- De 100 a 150 horas: 14 (catorze) valores;
- De 150 a 200 horas: 16 (dezasseis) valores;
- Mais de 200 horas: 20 (vinte) valores;

A Experiência Profissional (EP), será valorada de acordo com o seguinte, até ao limite de 20 (vinte) valores:

- Menos de um ano: 8 (oito) valores;
- Entre um e dois anos: 10 (dez) valores;
- Entre três e quatro anos: 12 (doze) valores;
- Entre cinco e seis anos: 14 (catorze) valores;
- Entre sete e oito anos: 16 (dezasseis) valores;
- Entre nove e dez anos: 18 (dezoito) valores;
- Mais de 10 anos: 20 (vinte) valores.

Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer, a qual deverá ser devidamente comprovada.

9

A Avaliação de Desempenho (AD), será valorada de acordo com o seguinte: a média aritmética simples das 3 (três) últimas avaliações cujo resultado será multiplicado por 4, e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = (N1 + N2 + N3) / 3 \times 4.$$

Em que:

AD = Avaliação Desempenho;

N1 = último período avaliativo;

N2 = Penúltimo ano avaliativo;

N3 = Antepenúltimo ano avaliativo.

Se por qualquer motivo o candidato não apresentar avaliação de desempenho referente a qualquer um dos anos em análise, esse ano será valorado com 3 (três) valores.

A Avaliação de Desempenho deverá ser devidamente comprovada, relevando nas situações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.

10.4. Entrevista de Avaliação de Competências

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e será valorada entre 0 (zero) e 20 (vinte) valores, através da média aritmética simples, valorada até às centésimas, sendo avaliadas as seguintes competências:

- Orientação para o serviço público
- Orientação para a colaboração
- Orientação para a mudança e inovação
- Orientação para resultados
- Análise crítica e resolução de problemas;
- Gestão do conhecimento
- Comunicação
- Tomada de decisão
- Inteligência emocional.

Orientação para o serviço público (OSP) pretende-se atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
- Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 19 e < 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 12 e < 15 Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.

Orientação para a colaboração (OPC) pretende-se estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
- Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.
- Assume objetivos comuns, partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade de estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores e contribuir para uma rede relacional colaborativa, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 19 e < 20 Val.



Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores e contribuir para uma rede relacional colaborativa, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade de estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores e contribuir para uma rede relacional colaborativa, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 12 e < 15 Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade de estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores e contribuir para uma rede relacional colaborativa, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores e contribuir para uma rede relacional colaborativa, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.

Orientação para a mudança e inovação (OMI) pretende-se encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.
- Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.
- Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade de encarar a mudança como oportunidade de melhoria e evolução, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 19 e < 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de encarar a mudança como oportunidade de melhoria e evolução, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade de encarar a mudança como oportunidade de melhoria e evolução, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a	> 12 e < 15 Val.

	prover	
Suficiente	Quando revele razoável capacidade de encarar a mudança como oportunidade de melhoria e evolução, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de encarar a mudança como oportunidade de melhoria e evolução, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.

Orientação para resultados (OPR) pretende-se focar em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da administração pública

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados;
- Avalia necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzindo ou eliminando;
- Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos de procedimentos.

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 19 e < 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 12 e < 15 Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade de foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de foco em	< 10 Val.

7

	objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	
--	---	--

Análise crítica e resolução de problemas (ACRP) pretende-se, recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
- Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram relações de causa e variáveis
- Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das situações

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 19 e ≤ 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 12 e < 15 Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.

Gestão do conhecimento (GC) pretende-se atualizar a aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes.
- Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui.
- Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e ao conhecimento relevantes.

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para atualizar, aplicar e partilhar o conhecimento, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 19 e ≤ 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade atualizar, aplicar e partilhar o conhecimento, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para atualizar, aplicar e partilhar o conhecimento, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 12 e < 15 Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para atualizar, aplicar e partilhar o conhecimento, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade atualizar, aplicar e partilhar o conhecimento, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.

Comunicação (C) pretende-se transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos.
- Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários.
- Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

9

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para transmitir informação com clareza, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 19 e ≤ 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para transmitir informação com clareza, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para transmitir informação com clareza, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 12 e < 15 Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para transmitir informação com clareza, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para transmitir informação com clareza, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.

Tomada de decisão (TD) pretende-se tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Avalia as situações e toma decisões rapidamente sempre que necessário.
- Identifica benefícios e riscos associados à tomada de decisão, tendo em conta os potenciais impactos nos resultados.
- Assume a responsabilidade pelas suas ações e pelos projetos que coordena, monitorizando o resultado das suas decisões.

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para tomar decisões rápidas, difíceis, ponderadas e bem fundamentadas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 19 e ≤ 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para tomar decisões rápidas, difíceis, ponderadas e bem fundamentadas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para tomar decisões rápidas, difíceis, ponderadas e bem fundamentadas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo	≥ 12 e < 15 Val.

	a prover	
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para tomar decisões rápidas, difíceis, ponderadas e bem fundamentadas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para tomar decisões rápidas, difíceis, ponderadas e bem fundamentadas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.

Inteligência Emocional (IM) pretende-se, gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho.
- Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros.
- Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da sua equipa

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 19 e < 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 12 e < 15 Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	> 10 e < 12 Val.

Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade, para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.
--------------	--	-----------

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o respetivo procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 (zero) a 20 (vinte) valores em resultado da média aritmética da ponderação das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

11. Critérios de desempate

Em caso de igualdade de Classificação entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial são os previstos no artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de Setembro.

Na ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

- i) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- ii) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;

Subsistindo o empate,

- iii) Classificação final da respetiva licenciatura.

12. Após homologação, a lista de ordenação final é afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

13. Os/as candidatos/as portadores de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60 %) e abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, devem apresentar Declaração de Incapacidade Multiuso.

Quotas de emprego: de acordo com o artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro,

“1 - Em todos os concursos externos de ingresso na função pública em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência.

2 - Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

3 - Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.”

14. Composição do Júri:

Ref. A

DIREITO:

Licenciatura na área de Direito – 380 CNAEF.

Presidente:

Manuel Augusto da Silva Barreira, Diretor do Departamento de Administração Geral e Finanças da Câmara Municipal de Boticas.

Vogais Efetivos:

1.º Vogal: Luís Filipe Maneta Carvalho, Diretor do Departamento de Coordenação Geral da Câmara Municipal de Alijó – substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal: João Carlos Quinteiro Nunes, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães.

Vogais Suplentes:

1.º Vogal: Manuel Jorge Pinto Laiginhas, Chefe da Divisão de Gestão Organizacional da Câmara Municipal de Alijó.

2.º Vogal: João Paulo Pereira Jorge, Chefe da Unidade Municipal de Aprovisionamento e Contratação da Câmara Municipal de Boticas.

O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam.

15. 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

16. O Município de Carrazeda de Ansiães informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal.

O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento

concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito da Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua redação atual.

17. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação em vigor.

Carrazeda de Ansiães, 05 de fevereiro de 2025

O Presidente da Câmara Municipal,



(João Manuel dos Santos Lopes Gonçalves)