

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta:	OE202303/0821
Tipo Oferta:	Procedimento Concursal Comum
Estado:	Ativa
Nível Orgânico:	Câmaras Municipais
Orgão / Serviço:	Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz
Vínculo:	CTFP por tempo indeterminado
Regime:	Carreiras Gerais
Carreira:	Técnico Superior
Categoria:	Técnico Superior
Grau de Complexidade:	3
Remuneração:	€1.320,15
Suplemento Mensal:	5.20 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

As funções a exercer são as constantes na LTFP, de acordo com o estabelecido no n.º 2 do seu artigo 88.º e em conformidade com o estabelecido no Mapa de Pessoal do Município de Reguengos de Monsaraz aprovado para o ano de 2023: Acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários de RSI no âmbito das competências transferidas para as autarquias locais pelo DL n.º 55/2020, de 12 de agosto; Promover o estudo de impacto socioeconómico das medidas oferecidas no âmbito da ação social e propor as alterações pertinentes; Propor o estabelecimento de novas regras conducentes à realidade sócio económica dos beneficiários; Definir princípios orientadores da prática de serviço social e da ação social complementar; elaborar pareceres sociais para atribuição de apoios sociais; Realizar visitas domiciliárias para acompanhamento social; Proceder à recolha, tratamento e análise dos dados estatísticos: elaborar mapas, documentos/estudos de apoio à gestão nomeadamente Plano e Relatório de Atividades.

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 21 de dezembro de 2022, bem despacho da Sra. Presidente de 27 de dezembro de 2022
Requisitos de Nacionalidade:	Sim
Habilitação Literária:	Licenciatura
Descrição da Habilitação Literária:	Licenciatura em 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 Reguengos de Monsaraz	1	Praça da Liberdade - Apartado 6	Reguengos de Monsaraz	7200370 REGUENGOS DE MONSARAZ	Évora	Reguengos de Monsaraz

Total Postos de Trabalho: 1**Nº de Vagas/ Alterações****Formação Profissional****Outros Requisitos:****Formalização das Candidaturas****Envio de Candidaturas para:** Praça da Liberdade, apartado 6, 7201-970 Reguengos de Monsaraz**Contacto:** 266508041**Data Publicitação:** 2023-03-24**Data Limite:** 2023-04-10**Texto Publicado****Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social:** Diário da República

Texto Publicado em Jornal Oficial: AVISO Procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado de um Técnico Superior (Licenciatura em Serviço Social) Para os efeitos previstos no artigo 30.º, conjugado com o artigo 33.º, ambos da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conforme dispõe o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, e no uso da competência que me confere a alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e na sequência da deliberação da Câmara Municipal de 21 de dezembro de 2022, bem como do meu despacho de 27 de dezembro de 2022, torna-se público que se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), um procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação do posto de trabalho abaixo indicado, conforme caracterização no Mapa de Pessoal do Município de Reguengos de Monsaraz para os anos de 2022 e 2023: Técnico Superior (Serviço Social) – 1 posto de trabalho. 1 - Caracterização do posto de trabalho: As funções a exercer são as constantes na LTFP, de acordo com o estabelecido no n.º 2 do seu artigo 88.º e em conformidade com o estabelecido no Mapa de Pessoal do Município de Reguengos de Monsaraz aprovado para o ano de 2023: Acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários de RSI no âmbito das competências transferidas para as autarquias locais pelo DL n.º 55/2020, de 12 de agosto; Promover o estudo de impacto socioeconómico das medidas oferecidas no âmbito da ação social e propor as alterações pertinentes; Propor o estabelecimento de novas regras conducentes à realidade sócio económica dos beneficiários; Definir princípios orientadores da prática de serviço social e da ação social complementar; elaborar pareceres sociais para atribuição de apoios sociais; Realizar visitas domiciliárias para acompanhamento social; Proceder à recolha, tratamento e análise dos dados estatísticos: elaborar

mapas, documentos/estudos de apoio à gestão nomeadamente Plano e Relatório de Atividades. 2 - Serviço a que se destina: Serviço de Ação Social, da Divisão Sociocultural e Desportiva. 3 – Validade do concurso: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho em referência e para ocupação de idênticos postos de trabalho, a ocorrer no prazo de 18 meses contados da homologação da lista de ordenação final, conforme estabelecido no n.º 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. 4 – Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro; Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Decreto – Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro; Lei n.º 24 -D/2022, de 30 de dezembro; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro; Decreto – Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro. 5 – Local de trabalho: toda a área geográfica do Município de Reguengos de Monsaraz. 6 – Posicionamento remuneratório: De acordo com a tabela remuneratória correspondente, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, tendo em conta o determinado no artigo 38.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e todas as normas legais e regulamentares em vigor, a posição remuneratória de referência é a 2.ª posição da carreira e categoria de Técnico Superior, nível 16 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde a remuneração base de € 1.320,15. 6.1 - Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os candidatos com vínculo de emprego público devem informar prévia e obrigatoriamente o empregador da carreira, da categoria e da posição remuneratória que detêm. 7 – Requisitos de Admissão 7.1 – Requisitos Gerais: Os previstos no artigo 17.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela constituição, convenção internacional ou lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas a que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício de funções; e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 7.2 – Nível habilitacional: Licenciatura em Serviço Social (CNAEF 762 – Trabalho Social e Orientação, tendo por referência a Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) definida pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março). 7.3 – Âmbito de recrutamento 7.3.1 – Nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se sempre de entre candidatos detentores de prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. 7.3.2 – Tendo em conta os princípios constitucionais da economia, da eficácia e da gestão pública, que devem presidir à atividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme deliberação da Câmara Municipal de 21/12/2022, de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP e dos Mapas Anuais Globais de Recrutamento aprovados para os anos de 2022 e 2023 em reuniões da Câmara Municipal de 16/2/2022 e de 15/2/2023 e em sessões da Assembleia Municipal de 25/2/2022 e de 24/2/2023. 7.3.3 – Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal do Município de Reguengos de Monsaraz idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 8 – Candidaturas 8.1 – Prazo para apresentação de candidaturas: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP). 8.2 - Forma de apresentação de candidaturas: Sob pena de exclusão, as candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento do formulário de candidatura tipo, de utilização obrigatória, datado e assinado, disponível na página eletrónica do Município de Reguengos de Monsaraz, em www.cm-reguengos-monsaraz.pt ou junto da Subunidade Orgânica de Recursos Humanos deste Município, o qual, bem como a documentação que o deve acompanhar, poderá ser entregue pessoalmente nos Recursos Humanos deste Município durante o horário normal de funcionamento (das 9.00h às 12.30h e das 14.00h às 16.30h), ou remetido pelo correio, com registo e aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, para Município de Reguengos de Monsaraz, Praça da Liberdade, Apartado 6, 7201-970 Reguengos de Monsaraz. 8.2.1 - Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico. 8.2.2 – A entrega de qualquer outro formulário de candidatura determinará a exclusão do candidato do procedimento. 8.3 – Documentos que acompanham a candidatura: o requerimento de candidatura deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: a) Fotocópia do certificado de habilitações literárias, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito. Os

candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo, e sob pena de exclusão, documento comprovativo das habilitações correspondentes ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável. b) Curriculum vitae detalhado, atualizado e devidamente datado e assinado, donde conste, designadamente, as ações de formação frequentadas e a experiência profissional, o qual deverá ser acompanhado dos documentos comprovativos das ações e da experiência profissional, sob pena das mesmas não serem consideradas em sede de avaliação curricular, quando aplicável; c) Declaração emitida pelo serviço público a que o candidato se encontra vinculado, devidamente atualizada (data reportada ao prazo para apresentação de candidaturas), em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que é titular, a carreira e categoria em que se encontra inserido, a posição remuneratória detida, as últimas três menções de avaliação de desempenho e a descrição das atividades/funções que atualmente executa, quando se aplique; 8.3.1 - Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão referidos nas alíneas a) e e) do ponto 7.1. do presente aviso, devem os candidatos declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um dos requisitos. 8.3.2 - A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, nos termos da alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. 8.4 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 8.5 – Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 9 – Métodos de seleção Os métodos de seleção a utilizar, conforme o estipulado no artigo 36.º da LTFP e do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, são os seguintes: 9.1 - Para os candidatos que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação é publicitado o procedimento e para os candidatos em valorização profissional que não tenham estado imediatamente antes a desempenhar aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os previstos no n.º 1 do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 17.º e do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro: a) Prova de Conhecimentos (PC) — ponderação de 70% (método obrigatório); b) Avaliação Psicológica (AP) — Apto/Não Apto (método obrigatório); c) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — 30% (método complementar). 9.1.1 – Prova de Conhecimentos (PC) Prova de Conhecimentos (PC): 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 assume a forma escrita, revestindo natureza teórica, de realização individual, sendo constituída por questões de escolha múltipla, com possibilidade de consulta de legislação não anotada/comentada. A prova será efetuada em suporte de papel e terá a duração máxima de 60 minutos. O método de seleção será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos incidirá sobre todos ou alguns dos seguintes temas: a) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; b) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais; c) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo; d) Decreto-Lei n.º 55/2020, 12 de agosto - Transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da Ação Social; e) Lei n.º 4/2007, 16 de janeiro – Lei de Bases da Segurança Social; f) Portaria n.º 188/2014, 18 de setembro – Regulamenta as condições de organização e funcionamento do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social (SAAS); g) Portaria n.º 65/2021, 17 de março – Estabelece os termos da operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI) para as Câmaras Municipais; h) Portaria n.º 63/2021, de 17 de março – Estabelece os termos da operacionalização da transição de competências em matéria do serviço de atendimento e acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social para as Câmaras Municipais; i) Lei n.º 13/2003, de 21 de maio – Cria o Rendimento Social de Inserção; j) 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 RSI; k) Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho – Lei da

condição de recursos; l) Decreto – Lei n.º 120/2018, de 27 de setembro – 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. A indicação da legislação mencionada deverá ser considerada pelos candidatos sempre na sua atual redação.

9.1.2 - Avaliação Psicológica (AP) – 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, podendo comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de “Apto” e “Não Apto”. Serão avaliadas as seguintes competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso e constantes do Mapa de Pessoal do Município de Reguengos de Monsaraz aprovado para o ano de 2023: a) Conhecimentos especializados e experiência; b) Orientação para o serviço público; c) Iniciativa e autonomia; d) Responsabilidade e compromisso com o serviço; e) Trabalho de equipa e cooperação.

9.1.3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato, sendo 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. Na Entrevista de Avaliação de Competências serão avaliadas as competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso e constantes do Mapa de Pessoal do Município de Reguengos de Monsaraz aprovado para o ano de 2023: a) Conhecimentos especializados e experiência; b) Orientação para o serviço público; c) Iniciativa e autonomia; d) Responsabilidade e compromisso com o serviço; e) Trabalho de equipa e cooperação. A Entrevista de Avaliação de Competências é realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização desse método.

9.2 – Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a concurso ou encontrando-se em valorização profissional tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os previstos no n.º 2 do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro: a) Avaliação Curricular (AC) — ponderação de 60% (método obrigatório); b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — ponderação de 40% (método obrigatório).

9.2.1 - Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitação Académica, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: $AC = (HA + FP + EP + AD) / 04$ Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho. Sendo que:

Habilitação Académica (HA): a) A exigida para o posto de trabalho (Licenciatura em Serviço Social) – 17 valores; b) Mestrado relacionado com a área funcional a concurso – 18 valores; c) Doutoramento, relacionado com a área funcional a concurso – 20 valores. Formação Profissional (FP): Serão consideradas ações de formação e aperfeiçoamento profissional consideradas pelo júri como relevantes para o posto de trabalho e devidamente comprovadas. Nas ações cujos certificados de formação não façam referência à duração será considerada a duração de 3 horas. As que se refiram a dias considerar-se-á 7 horas por cada dia. A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com a duração de cada ação, e segundo os seguintes critérios: a) ação de duração até = 7 horas – 1 valor; b) ação de duração = 7 horas e =35 horas – 2 valores; c) ação de duração =35 horas e = 70 horas – 3 valores; d) ação de duração =70 horas – 4 valores; e) Pós-graduação – 6 valores. Experiência Profissional (EP): Será considerado o desempenho de funções na área de atividade para que é aberto o concurso: a) Sem experiência profissional – 8 valores; b) inferior a 1 ano – 10 valores; c) de 1 a 3 anos – 12 valores; d) superior a 3 anos até 6 anos – 14 valores; e) superior a 6 anos até 8 anos – 16 valores; f) superior a 8 anos até 10 anos – 18 valores; g) mais de 10 anos de experiência – 20 valores. Só será considerado como tempo de

experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado.

Avaliação de desempenho (AD): No âmbito da administração pública, e ao abrigo do SIADAP, relativa aos últimos 3 ciclos avaliativos: a) avaliação de desempenho de 0 a 2 pontos – 6 valores; b) avaliação de desempenho com pontuação entre 3 e 5 pontos – 10 valores; c) avaliação de desempenho com pontuação entre 5,1 e 7 pontos – 14 valores; d) avaliação de desempenho com pontuação entre 7, 1 e 8,9 pontos – 18 valores; e) avaliação de desempenho com pontuação de 9 pontos – 20 valores. Para determinar os pontos deste parâmetro de avaliação, as avaliações de desempenho obtidas são convertidas no sistema de pontos suprarreferidos da seguinte forma: a) por cada avaliação de “excelente” e de “desempenho excelente” – 3 pontos; b) por cada avaliação de “muito bom” ou de “desempenho relevante” – 2 pontos; c) por cada avaliação de “bom” ou de “desempenho adequado” – 1 ponto; d) por cada avaliação de desempenho inferior a “bom” ou a “desempenho adequado” – 0 pontos. Aos trabalhadores não avaliados no âmbito do SIADAP será atribuído 1 ponto por cada ciclo ou os pontos que lhes foram atribuídos em sede de substituição por avaliação por ponderação curricular. Havendo ciclos avaliados de SIADAP e ciclos posteriores em que tal avaliação não ocorreu, releva para a avaliação destes últimos a avaliação obtida no ciclo anterior no âmbito do SIADAP.

9.2.2 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato, sendo 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. Na Entrevista de Avaliação de Competências serão avaliadas as competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso e constantes do Mapa de Pessoal do Município de Reguengos de Monsaraz aprovado para o ano de 2023: a) Conhecimentos especializados e experiência; b) Orientação para o serviço público; c) Iniciativa e autonomia; d) Responsabilidade e compromisso com o serviço; e) Trabalho de equipa e cooperação. A Entrevista de Avaliação de Competências é realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização desse método.

9.2.3 - Os candidatos abrangidos pelo ponto 9.2 podem afastar a aplicação dos métodos de seleção nele previstos, mediante declaração escrita, sendo-lhes aplicável os métodos de seleção previstos para os restantes candidatos e constantes no ponto 9.1 do presente aviso.

9.3 - Todos os métodos de seleção têm carácter eliminatório. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento. Os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 valores ou classificação de “Não Apto” num dos métodos de seleção, são considerados excluídos, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

9.4 – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Edifício dos Paços do Município de Reguengos de Monsaraz e disponibilizada no sítio da internet da autarquia, em www.cm-reguengos-monsaraz.pt, nos termos do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

9.5 - Nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e na sequência do despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal datado de 27 de dezembro de 2022, por razões de ordem logística e de inexistência de recursos humanos próprios que permitam a realização de todos os métodos de seleção num momento único, e nos termos do disposto nos n.ºs 1 a 4 do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma: a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório (prova de conhecimentos ou avaliação curricular); b) Aplicação do segundo método de seleção (avaliação psicológica ou entrevista de avaliação de competências) e do método seguinte, facultativo, (entrevista de avaliação de competências) apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, em ambas as situações, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional; c) Dispensa de aplicação do segundo método e dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

10 – A ordenação final: A Ordenação Final dos candidatos que completarem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. Assim, a

Ordenação Final será efetuada através das seguintes fórmulas: $OF = PC (70 \%) + AP (Apto) + EAC (30\%)$ em que: OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. Ou $OF = AC (60\%) + EAC (40\%)$ OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. 11 - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 12 – Atendendo ao facto do Município de Reguengos de Monsaraz ainda não possuir plataforma eletrónica para os procedimentos concursais de recrutamento, as notificações serão efetuadas por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. 13 – Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos é publicitada no sítio da internet da entidade na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal. 14 – Proteção dos dados pessoais: no formulário de candidatura o/a candidato(a) presta informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais e com a estrita finalidade de recolha, e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados. 15 - Composição do Júri: Presidente do Júri: Sónia Maria Medinas Canhão Cavaco, Técnica Superior do Município de Reguengos de Monsaraz; Vogais efetivos: Cátia Isabel Carvalho Lopes, Técnica Superior do Município de Reguengos de Monsaraz, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e Neusa Isabel da Luz Medinas, Técnica Superior do Município de Reguengos de Monsaraz; Vogais suplentes: Nelson Fernando Nunes Galvão, Chefe da Divisão de Administração Geral do Município de Reguengos de Monsaraz, e José Luís Janeiro de Oliveira Merca, Técnico Superior do Município de Reguengos de Monsaraz. 16 – Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. 17 – Os candidatos excluídos são notificados por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo para a realização da audiência prévia nos termos do disposto no mesmo diploma legal. 18 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada em local visível e público nas instalações dos Paços do Município de Reguengos de Monsaraz, disponibilizada no sítio da internet do Município, em www.cm-reguengos-monsaraz.pt, e seguirá publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação da sua publicitação. 19 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 20 - Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, têm preferência, em caso de igualdade na classificação, a qual prevalece sobre outra preferência legal. 21 - Os candidatos portadores de deficiência devem declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de seleção nos termos dos artigos 6.º e 7.º do Decreto – Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, sendo desta forma dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo da mesma. 22 – Não existem reservas de recrutamento neste Município que satisfaçam a necessidade de recrutamento em causa. 23 - 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 de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação". 24 – Consultada a Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central (CIMAC), na qualidade de entidade gestora da requalificação nas autarquias locais (EGRA), esta informou, através de e-mail de 20/8/2021, que ainda não se encontra constituída a referida entidade. Inexiste, ainda, pessoal em valorização/requalificação na própria autarquia. 25 – Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o procedimento concursal é publicitado na 2.ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na íntegra, e no sítio da internet do Município de Reguengos de Monsaraz, em www.cm-reguengos-monsaraz.pt, por extrato. Reguengos de Monsaraz, 27 de fevereiro de 2023 A Presidente da Câmara Municipal - Marta Prates

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina 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:		