

## Detalhe de Oferta de Emprego

### Caracterização da Oferta

**Código da Oferta:** OE202402/0412

**Tipo Oferta:** Procedimento Concursal Comum

**Estado:** Ativa

**Nível Orgânico:** Câmaras Municipais

**Orgão / Serviço:** Câmara Municipal de Castelo de Paiva

**Vínculo:** CTFP por tempo indeterminado

**Regime:** Carreiras Especiais

**Carreira:** Fiscalização

**Categoria:** Fiscal

**Grau de Complexidade:** 0

**Remuneração:** Negociação, tendo como referência a 1.ª P.R. de categoria- nível 7 da TRU, atualmente na 922,47€.

**Suplemento Mensal:** 0.00 EUR

#### Caracterização do Posto de Trabalho:

Fiscal - o posto de trabalho a concurso caracteriza-se pelo exercício das seguintes funções, correspondentes ao conteúdo funcional constante do anexo a que se refere o artigo 8.º do Decreto-Lei n.º114/2019, de 20 de agosto, complementado com as funções descritas no mapa de pessoal desta Autarquia, nomeadamente: Acompanhamento no local, assegurando o cumprimento das normas legais e regulamentares, informando sobre as irregularidades verificadas, prevenindo riscos e perigos para a saúde, segurança e integridade de pessoas e bens e garantindo o cumprimento de notificações e comunicações legalmente determinadas. No exercício das suas funções, os trabalhadores integrados na carreira especial de fiscalização elaboram autos de notícia, de contraordenação ou transgressão por infração das normas legais e regulamentares De acordo com o disposto no artigo 81.º da LTFP, aprovado em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, os trabalhadores estão igualmente obrigados à realização de outras funções, não expressamente mencionadas, para as quais detenham a qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

### Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

**Relação Jurídica:** CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

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

b) 18 anos de idade completos;

**Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:** c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

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

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

**Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:** Recrutamento ao abrigo do n.º4 do artigo 30.º da LTFP, autorizado em reunião do Órgão Executivo de 27/03/2023, nos limites do Mapa Anual de Recrutamentos Autorizados (MARÁ).

**Habilitação Literária:** 12º ano (ensino secundário)

### Locais de Trabalho

| Local Trabalho                       | Nº Postos | Morada         | Localidade       | Código Postal            | Distrito | Concelho         |
|--------------------------------------|-----------|----------------|------------------|--------------------------|----------|------------------|
| Câmara Municipal de Castelo de Paiva | 1         | Largo do Conde | Castelo de Paiva | 4550102 CASTELO DE PAIVA | Aveiro   | Castelo de Paiva |

**Total Postos de Trabalho: 1**

### Nº de Vagas/ Alterações

### Formação Profissional

**Outros Requisitos:** De acordo com o disposto nas disposições conjugadas do n.º1 do artigo 2.º e artigo 3.º do D.L. n.º114/2019, de 20 de agosto, com os artigos 34.º e alínea b) do n.º1 do artigo 86.º da LTFP aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, habilitação mínima de 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

### Formalização das Candidaturas

**Envio de Candidaturas para:** <https://recrutamento.cm-castelo-paiva.pt/processos-ativos>

**Contacto:** Geral: 255689500

**Data Publicitação:** 2024-02-14

**Data Limite:** 2024-02-28

### Texto Publicado

**Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:** Aviso extrato n.º 3552/2024, publicado na 2.ª série do Diário da República n. 31 de 13/02/2024.

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA Aviso (extrato) n.º 3552/2024 Sumário: Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na categoria de fiscal da carreira especial de fiscalização. Nos termos do artigo 33.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e o artigo 9.º do Decreto -Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, torna -se público que por despacho da Vereadora do pelouro dos Recursos Humanos de 21/12/2023, no uso da competência delegada por despacho do Presidente da Câmara Municipal de 21/10/2021, precedido de deliberação da Câmara Municipal de 27/03/2023, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicação da oferta de emprego na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento do posto de trabalho infra identificado da Câmara Municipal de Castelo de Paiva: 1 — Posto de trabalho: 1 posto de trabalho na categoria de Fiscal da carreira especial de Fiscalização. 2 — Caracterização do posto de trabalho: O posto de trabalho a concurso caracteriza -se pelo exercício das seguintes funções, correspondentes ao conteúdo funcional constante do anexo a que se refere do artigo 8.º do Decreto -Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, complementado com as funções descritas no mapa de pessoal desta Autarquia, nomeadamente: Acompanhamento no local, assegurando o cumprimento das normas legais e regulamentares, informando sobre as irregularidades verificadas, prevenindo riscos e perigos para a saúde, segurança e integridade de pessoas e bens e garantindo o cumprimento de notificações e comunicações legalmente determinadas. No exercício das suas funções, os trabalhadores integrados na carreira especial de fiscalização elaboram autos de notícia, de contraordenação ou transgressão por infração das normas legais e regulamentares. De acordo com o disposto no artigo 81.º da LTFP, aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os trabalhadores estão igualmente obrigados à realização de outras funções, não expressamente mencionadas, para as quais detenham a qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional 3 — Nível habilitacional exigido: De acordo com o disposto nas disposições conjugadas do n.º 1 do artigo 2.º e artigo 3.º do Decreto -Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, com os artigos 34.º e alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, habilitação mínima de 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 4 — Área de recrutamento: De entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado (cf. artigo 30.º, n.º 4 da LTFP). O recrutamento efetua -se, sem prejuízo de outras preferências legalmente estabelecidas, pela ordem prevista na LTFP. 5 — Ao abrigo do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, informa -se que a publicitação integral do procedimento concursal será efetuada em [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt), no prazo máximo de três dias úteis a contar do dia seguinte à publicação do presente aviso no Diário da República, no sítio da Internet do Município de Castelo de Paiva e na Plataforma de Recrutamento em <https://recrutamento.cm-castelo-paiva.pt/> "Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República, 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" 24 de janeiro de 2024. — A Vereadora, Dr.ª Liliana Catarina Martins Vieira.

## Observações

### MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA

AVISO – PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CATEGORIA DE FISCAL DA CARREIRA ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO DO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE CASTELO DE PAIVA, POR TEMPO INDETERMINADO.

Torna-se público que, por despacho da Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos de 21/12/2023, no uso da competência delegada por despacho do Exmo. Presidente da Câmara de 21/10/2021, foi determinada a abertura de procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na categoria de Fiscal da carreira especial de Fiscalização do mapa de pessoal desta Autarquia, por tempo indeterminado, tendo o respetivo recrutamento sido aprovado por deliberação da Câmara Municipal de 27/03/2023, o qual se rege pelas seguintes disposições:

1. Número de postos de trabalho: um;
2. Modalidades de vínculo de emprego a constituir: Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
3. Carreira/Categoria/Atividade: Fiscal da carreira especial de Fiscalização;

4. Local de trabalho: Área geográfica do Município de Castelo de Paiva;

5. Atribuição/competência/atividade a executar: O posto de trabalho a concurso caracteriza-se pelo exercício das seguintes funções, correspondentes ao conteúdo funcional constante do anexo a que se refere o artigo 8.º do Decreto-Lei n.º114/2019, de 20 de agosto, complementado com as funções descritas no mapa de pessoal desta Autarquia, nomeadamente: Acompanhamento no local, assegurando o cumprimento das normas legais e regulamentares, informando sobre as irregularidades verificadas, prevenindo riscos e perigos para a saúde, segurança e integridade de pessoas e bens e garantindo o cumprimento de notificações e comunicações legalmente determinadas. No exercício das suas funções, os trabalhadores integrados na carreira especial de fiscalização elaboram autos de notícia, de contraordenação ou transgressão por infração das normas legais e regulamentares. De acordo com o disposto no artigo 81.º da LTFP, aprovado em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, os trabalhadores estão igualmente obrigados à realização de outras funções, não expressamente mencionadas, para as quais detenham a qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

6. Âmbito do recrutamento: trabalhadores com e sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado (cf. artigo 30.º, n.º 4 da LTFP). O recrutamento efetua-se, sem prejuízo de outras preferências legalmente estabelecidas, pela ordem prevista na LTFP.

7. Requisitos de admissão:

7.1. Gerais: Os previstos no artigo 17.º da LTFP, aprovado em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho:

a) Ter 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 indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7.2. Especiais: Possuir idoneidade para o exercício de funções (comprovada através do certificado de registo criminal).

7.3. Nível habilitacional exigido: De acordo com o disposto nas disposições conjugadas do n.º1 do artigo 2.º e artigo 3.º do D.L. n.º114/2019, de 20 de agosto, com os artigos 34.º e alínea b) do n.º1 do artigo 86.º da LTFP aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, habilitação mínima de 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

7.4. Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

7.5. Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de valorização profissional, ocupem postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal desta Autarquia idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

7.6. Nos termos do artigo 7.º do D.L. n.º114/2019, de 20 de agosto, a integração na carreira especial de fiscalização depende de aprovação em curso de formação específico, a ministrar pelo organismo central de formação para a Administração Local, com a duração mínima de seis meses, a frequentar durante o período experimental.

8. Remuneração: O posicionamento remuneratório será objeto de negociação, tendo como referência a 1.ª posição remuneratória da categoria de Fiscal, nível 7 da TRU, atualmente na importância de 922,47€, nos termos e com os limites previstos nas disposições conjugadas do artigo 38.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, n.º3 do artigo 126.º do D.L.10/2023, de 8 de fevereiro, e artigo 5.º do D.L. n.º114/2019, de 20 de junho;

8.1. Os candidatos informam prévia e obrigatoriamente a entidade empregadora pública (Município de Castelo de Paiva) do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida.

9. Prazo para apresentação das candidaturas: 10 dias úteis a contar do dia seguinte à publicitação do aviso/oferta de emprego na BEP.

9.1. Informa-se que a publicitação integral do procedimento, bem como a respetiva candidatura será efetuada em formato eletrónico em <https://recrutamento.cm-castelo-paiva.pt/>;

10. Forma de apresentação das candidaturas: A formalização das candidaturas é efetuada obrigatoriamente em suporte eletrónico, através do preenchimento de formulário disponível na plataforma de recrutamento Online em <https://recrutamento.cm-castelo-paiva.pt/processos-ativos>. Não serão aceites candidaturas entregues em suporte de papel ou por correio eletrónico.

10.1. Documentos: A submissão da candidatura deverá ser acompanhada de curriculum vitae e ainda dos seguintes elementos em formato PDF, JPG ou ZIP, tendo como limite 5 Mb por documento (apenas 1 ficheiro por campo ver FAQ's):

a) Documento comprovativo das habilitações literárias exigidas no ponto 7.3 do presente aviso.

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

b) Documentos comprovativos das ações de formação frequentadas (quando esteja em causa a avaliação curricular);

c) Documento comprovativo do curso de formação específico nos termos do n.º5 do artigo 7.º do D.L. n.º114/2019, de 20 de agosto, quando aplicável;

d) Os candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou vínculo de emprego público a termo deverão apresentar declaração atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida pelo Serviço de origem, da qual conste a modalidade de vínculo de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos;

e) Os candidatos a que se refere o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP deverão ainda apresentar para efeitos de avaliação declaração autenticada e atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida pelo Serviço de origem, da qual conste a antiguidade na carreira e no exercício das respetivas funções, bem como a avaliação do desempenho obtida nos últimos quatro anos/dois biénios (quantitativa e qualitativa) em que se encontrou a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou a declaração da sua inexistência – indicando o motivo;

f) Quaisquer outros documentos que os candidatos considerem relevantes para apreciação do seu mérito.

10.2. Nos termos do artigo 116.º do CPA aprovado pelo D.L. n.º 4/2015, de 07 de janeiro, os candidatos que exerçam funções nesta Autarquia ficam dispensados da apresentação dos documentos indicados nas alíneas a), b) e c) do ponto 10.1. do presente aviso desde que, expressamente, refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

10.3. A não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do procedimento concursal.

10.4. Quando a não apresentação atempada dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam

indispensáveis para efetuar a análise da candidatura ou determinantes para a decisão sobre os métodos de seleção a aplicar se tenha devido a causas não imputáveis ao candidato, devidamente comprovadas, o júri pode conceder um prazo suplementar para apresentação dos mesmos.

10.5. Dispensa de documentos: Os documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais a que alude o artigo 17.º da LTFP aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, poderão ser inicialmente dispensados, devendo, neste caso, os candidatos declarar a situação em que se encontram relativamente a cada um daqueles requisitos no respetivo formulário eletrónico de candidatura;

10.6. Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

10.7. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei, e as candidaturas que não obedeçam aos requisitos expressos no presente aviso e as que não estejam devidamente referenciadas não serão aceites.

11. Métodos de seleção (obrigatórios): Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 17.º e 18.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e do artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção a adotar são os seguintes:

11.1. Métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos:

11.1.1. PROVA DE CONHECIMENTOS (Pc) - cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, assumirá a forma escrita e a natureza teórica com a duração total máxima de sessenta minutos, incidindo sobre conteúdos genéricos e/ou específicos, de acordo com o seguinte programa:

11.1.1.1. Programa de provas (deverá sempre considerar-se a versão atualizada da legislação indicada, inclusive as alterações que venham a ser efetuadas à legislação indicada até à data da realização da prova de conhecimentos):

11.1.1.2 Bibliografia / Legislação comum:

- a) Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- b) Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e Lei n.º 169/99, de 18 de setembro;
- c) Transferência de competências para as Autarquias Locais - Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto;
- d) Organização dos Serviços do Município de Castelo de Paiva publicada na 2.ª série do D.R., n.º 247, de 26/12/2023;
- e) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- f) Código do Trabalho - aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- g) Constituição da República Portuguesa - alterada e republicada pela Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto;
- h) Regulamento Geral de Proteção de Dados - Regulamento (UE) n.º 679/2016, de 27 de abril;

11.1.1.3 Bibliografia / Legislação específica:

- a) Ilícito de mera ordenação social e respetivo processo - Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro;
- b) Contraordenações ambientais - Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto;
- c) Regime Jurídico da Urbanização e Edificação - Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro;
- d) Lei de Bases do Ambiente - Lei n.º 19/2014, de 14 de abril;
- e) Defesa da Floresta contra incêndios - Decreto-Lei n.º 82/2021, de 13 de outubro;
- f) Plano Diretor Municipal de Castelo de Paiva - publicado pelo aviso n.º 3068-B/2021, no Diário da República n.º 34, 2.ª série, parte H, de 18/02/2021, com as retificações/alterações supervenientes;
- g) Regime jurídico de acesso e exercício de atividades de comércio, serviços e restauração - Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro;
- h) Regulamento geral do ruído - Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro.

11.1.1.4. Não é permitida a consulta da legislação na prova escrita de conhecimentos.

11.1.1.5. A prova escrita de conhecimentos não deverá ser assinada ou rubricada pelos candidatos, sob pena de exclusão, por forma a garantir o anonimato para efeitos de correção nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

11.1.2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (Ap) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, visando, ainda, avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

11.1.2.1 Este método de seleção, pode comportar uma ou mais fases.

11.1.2.2 A Avaliação Psicológica é valorada através das menções de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

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

11.2. Exceto quando afastados por escrito pelos respetivos candidatos, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para a generalidade dos candidatos, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento dos 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, são os seguintes:

11.2.1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (Ac) - cotada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, que 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. Assim, para o efeito serão considerados e ponderados os seguintes elementos:

a) Habilitações Académicas (será ponderada a habilitação literária ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes):

. Habilitação literária de grau exigido para o posto de trabalho (habilitação mínima 12.º ano de escolaridade) 10 valores;

. Habilitação literária de grau superior ao exigido para o posto de trabalho - 14 valores;

. Habilitação literária de grau exigido para o posto de trabalho + curso de formação específico para a categoria de fiscal, da carreira especial de fiscalização - 18 valores;

. Habilitação académica superior ao grau exigido para o posto de trabalho + curso de formação específico para a categoria de fiscal, da carreira especial de fiscalização - 20 valores.

b) Formação profissional - serão consideradas e avaliados individualmente os cursos ou ações de formação profissional,

diretamente relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- . Inexistência de qualquer formação ou <10 horas - 10 valores;
  - . Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total = 10 horas <100 horas - 12 valores
  - . Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total = 100 horas - acresce mais um valor por cada 50 horas adicionais de formação, até ao limite de 20 valores;
  - . Pós-Graduação e/ou MBA (Master of Business Administration) concluídos e relacionados com o posto de trabalho - 20 valores.
- Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

Um dia = sete horas;

Não sendo possível quantificar os cursos ou ações de formação em dias ou horas atribuir-se-á 0,20 valores por cada um.

c) Experiência profissional – será ponderado especificamente o exercício efetivo das atribuições/competências/atividade caracterizadoras do posto de trabalho:

Experiência <1 ano - 10 valores;

Experiência =1 e < 3 anos - 12 valores;

Experiência = 3 e < 5 anos - 15 valores;

Experiência = 5 e < 7 anos - 18 valores;

Experiência = 7 anos - 20 valores.

d) A avaliação do desempenho - será aferida pela média aritmética simples da expressão quantitativa da avaliação final do desempenho relativa ao último período, não superior a quatro anos/dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, a qual será convertida numa escala de 0 a 20 valores nos seguintes termos:

. Avaliações cuja menção quantitativa vai de 1 a 5 – a média deverá ser multiplicada por 4;

. Avaliações cuja menção quantitativa vai de 2 a 10 - a média deverá ser multiplicada por 2;

. Aos candidatos cuja avaliação final do desempenho relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que cumpriu ou executou a atribuição, seja mista (anterior e posterior ao SIADAP) a conversão prevista nos pontos anteriores deverá efetuar-se antes de calcular a média.

. Aos candidatos que não possuam avaliação relativa ao período a considerar, por razões que não lhes sejam imputáveis, será atribuída a pontuação de 10 (dez) valores no parâmetro Avaliação do Desempenho.

A classificação final da avaliação curricular, será obtida por aplicação da seguinte fórmula:  $Ac = (Ha + Fp + 2Ep + Ad) / 5$ , em que  $Ac$  = classificação da avaliação curricular,  $Ha$  = habilitação académica,  $Fp$  = formação profissional,  $Ep$  = experiência profissional e  $Ad$  = Avaliação do desempenho.

11.2.2. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS ( $Eac$ ) – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional aprovado conforme anexo I a saber:

A - CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades;

B - ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO: Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica;

C - ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica;

D - TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.

E – TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

F - RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

Deliberou ainda o júri, por unanimidade que a avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das respetivas competências de acordo com a seguinte fórmula:  $Eac = (20A + 20B + 20C + 20D + 10E + 10F) / 100$ .

11.3. Faseamento dos métodos de seleção - Tendo em consideração critérios de celeridade, economia e proporcionalidade e atendendo a que o recrutamento em curso é considerado urgente, caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 50 (cinquenta), proceder-se-á à aplicação faseada dos métodos de seleção nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, aplicando o segundo método e seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 (dez) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades; nos termos da alínea c) do n.º1 do referido artigo 19.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, é dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

11.4. Ordenação final dos candidatos - será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:  $OF = 70PC$  ou  $OF = (70AC + 30EAC) / 100$ , em que  $OF$  = Ordenação Final,  $PC$  = Prova de Conhecimentos,  $AC$  = Avaliação Curricular e  $EAC$  = Entrevista de Avaliação de Competências.

11.5. Critérios de desempate - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º233/2022; subsistindo empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato/a detentor/a da formação específica para ingresso na carreira especial de fiscalização;
- 2.º Candidato/a com maior nível de escolaridade.
- 3.º Candidato/a com melhor classificação final no ensino secundário/técnico profissional/superior.

11.6. Consideram-se excluídos, os candidatos que:

- a) Não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados;
- b) No decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência;
- c) Obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

11.7. Recrutamento - Nos termos da alínea d) do n.º1 do artigo 37.º da LTFP o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

12. Publicitação dos resultados dos métodos de seleção – será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações desta Autarquia, disponibilizada no seu sítio da internet em [www.cm-castelo-paiva.pt](http://www.cm-castelo-paiva.pt) e divulgada na página de detalhe do recrutamento Online, em <https://recrutamento.cm-castelo-paiva.pt/processos-a-decorrer>.

13. As atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas e divulgadas na página da internet do Município e na página de detalhe do recrutamento Online, em <https://recrutamento.cm-castelo-paiva.pt>.

14. Notificações - Para efeitos de notificação dos candidatos será utilizada a plataforma eletrónica e o correio eletrónico constante do formulário eletrónico de candidatura; nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

15. Júri do procedimento concursal - Presidente: Dr. Adão Manuel Alves dos Santos, Técnico Superior Jurista do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Castelo de Paiva; Vogais Efetivos: Eng.ª Manuela Maria Gomes Moreira, Chefe da Divisão de Obras e Serviços Municipais, a qual substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e António José da Silva Oliveira, Fiscal, ambos do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Castelo de Paiva; Vogais Suplentes: Dr.ª Maria da Conceição Ribeiro Teixeira, Técnica Superior de Sociologia, e Dr. Luís Manuel Carvalho Moreira, Técnico Superior licenciado em direito, ambos do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Castelo de Paiva.

16. Nos termos das disposições conjugadas do n.º3 do artigo 9.º e n.ºs2 e 3 do artigo 17.º, ambos da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, parte do procedimento concursal, designadamente a aplicação dos métodos de seleção, pode ser realizada pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, ou, quando fundamentadamente se torne inviável, por outra entidade especializada.

17. Publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados: A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações desta Autarquia, disponibilizada no seu sítio da internet em [www.cm-castelo-paiva.pt](http://www.cm-castelo-paiva.pt) e na plataforma do recrutamento Online, em <https://recrutamento.cm-castelo-paiva.pt/processos-a-decorrer>, sendo publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação;

18. Consulta de pessoal em situação de valorização profissional: consultada a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa em 20/12/2023, sobre a existência de pessoal em situação de valorização profissional apto para o desempenho das funções, verificou-se a inexistência de pessoal naquela situação no âmbito da Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA) em virtude da mesma não ter sido ainda constituída - conforme declaração emitida pela CIM do Tâmega e Sousa de 20/12/2023.

19. Não existe reserva de recrutamento interna nos termos dos n.º3 do artigo 5.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro.

20. Prazo de validade: O procedimento é válido para a ocupação do posto de trabalho a concurso e para os efeitos previstos nos n.ºs5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro.

21. Publicação integral: A publicitação integral do procedimento será efetuada no sítio da internet do Município e em formato eletrónico em <https://recrutamento.cm-castelo-paiva.pt/>.

22. Em cumprimento do n.º1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º209/2009, de 3 de setembro, o recrutamento ao abrigo do n.º4 do artigo 30.º da LTFP foi autorizado em reunião do Órgão Executivo de 27/03/2023, nos termos e limites previstos no Mapa Anual de Recrutamentos aprovado para o ano 2023 por deliberação da Câmara Municipal de 10/02/2023 e da Assembleia Municipal de 27/02/2023; o recrutamento foi contemplado no MARA aprovado para o ano 2024 por deliberação da Câmara Municipal de 29/11/2023 e da Assembleia Municipal de 18/12/2023.

23. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na atual redação, sem prejuízo do RGPD.

"Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República, 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".

Paços do Município de Castelo de Paiva, 14 de fevereiro de 2024.

A Vereadora,

(Dr.ª Liliana Catarina Martins Vieira)

---

**Alteração de Júri**

---

---

**Resultados**

---

---

**Questionário de Terminação 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:**