

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta:	OE202506/0054
Tipo Oferta:	Procedimento Concursal Comum
Estado:	Ativa
Nível Orgânico:	Câmaras Municipais
Orgão / Serviço:	Câmara Municipal de Ansião
Vínculo:	CTFP por tempo indeterminado
Regime:	Carreiras Gerais
Carreira:	Assistente Operacional
Categoria:	Assistente Operacional
Grau de Complexidade:	1
Remuneração:	878,41€
Suplemento Mensal:	0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Conduzir autocarros e outras viaturas, para o transporte de passageiros e de crianças, segundo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos; Percorrer os circuitos estabelecidos de acordo com horário estipulado; Efetuar as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, atendendo ao estado da via e do veículo, à circulação de outros veículos e peões e às regras e sinais de trânsito; Regular a velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários e a comodidade e a segurança dos passageiros; Parar o veículo nos locais de paragem estabelecidos, a fim de permitir a entrada e saída de passageiros; Controlar o movimento de passageiros; Providenciar pelo bom estado de funcionamento dos veículos, zelando pela sua manutenção, reparação e limpeza; Colaborar na carga e descarga de bagagens; Colaborar na carga, descarga e transporte de bens na área da sua divisão; Exercício de outras funções que lhe sejam cometidas superiormente nos diversos serviços municipais; Preencher e entregar nos serviços a documentação afeta às suas funções; Poderá conduzir os veículos em circuitos urbanos, interurbanos ou de longa distância.

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica:	Nomeação definitiva Nomeação transitória, por tempo determinável Nomeação transitória, por tempo determinado CTFP por tempo indeterminado CTFP a termo resolutivo certo CTFP a termo resolutivo incerto Sem Relação Jurídica de Emprego Público
Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:	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:	Reunião de Câmara de 24 de janeiro de 2025
Requisitos de Nacionalidade:	Sim
Habilitação Literária:	Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Ansião	1	Praça do Município	Ansião	3240143 ANSIÃO	Leiria	Ansião

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Formação	Grande Grupo	Área de Estudo	Área de Educação e Formação	Programas/conteudos
Escolaridade obrigatória de acordo com a idade, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado

Outros Requisitos: - Carta de Condução, categoria D;
- Certificado de Aptidão para Motorista de Passageiros, válido;
- Licença para Transporte Coletivo de Crianças, válido;
- Cartão de Condutor, válido

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <https://recrutamento.cm-ansiao.pt>

Contacto: 236670200

Data Publicitação: 2025-06-03

Data Limite: 2025-06-20

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1. Torna-se público, nos termos e para os efeitos conjugados do n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação com o disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, (doravante designada por Portaria), e atendendo à deliberação tomada pelo Órgão Executivo de 24 de janeiro de 2025, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), o procedimento concursal para ocupação de 1 (um) posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional (Motorista de Transportes Coletivos), para o Setor de Equipamentos Desportivos da Divisão de Educação, Desporto, Cultura e Ação Social, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal deste Município, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado; 2. Legislação aplicável: O presente procedimento rege-se, designadamente, pelas disposições constantes da LTFP; Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na atual redação. 3. Regista-se a inexistência de qualquer comissão criada, até ao momento, com referência à existência ou não de trabalhadores em situação de valorização profissional aptos a suprir as necessidades identificadas, pela Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria, atual entidade gestora do sistema de valorização profissional para as autarquias locais da sua área de integração, no pressuposto de

cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na atual redação. 4. Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos lugares postos a concurso nos termos do n.º 1 do artigo 27.º da Portaria. 5. Local de trabalho: área do Concelho de Ansião. 6. Descrição genérica das funções: as constantes no Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2, do artigo 88.º, nos seguintes termos: Grau 1 de complexidade funcional, a que corresponde o seguinte conteúdo funcional: "Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos". 6.1 - Caracterização do posto de trabalho de acordo com o respetivo Perfil de Competências: Conduzir autocarros e outras viaturas, para o transporte de passageiros e de crianças, segundo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos; Percorrer os circuitos estabelecidos de acordo com horário estipulado; Efetuar as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, atendendo ao estado da via e do veículo, à circulação de outros veículos e peões e às regras e sinais de trânsito; Regular a velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários e a comodidade e a segurança dos passageiros; Parar o veículo nos locais de paragem estabelecidos, a fim de permitir a entrada e saída de passageiros; Controlar o movimento de passageiros; Providenciar pelo bom estado de funcionamento dos veículos, zelando pela sua manutenção, reparação e limpeza; Colaborar na carga e descarga de bagagens; Colaborar na carga, descarga e transporte de bens na área da sua divisão; Exercício de outras funções que lhe sejam cometidas superiormente nos diversos serviços municipais; Preencher e entregar nos serviços a documentação afeta às suas funções; Poderá conduzir os veículos em circuitos urbanos, interurbanos ou de longa distância. 6.2 A descrição das funções referidas no ponto Caracterização do Posto de Trabalho/Perfil de Competências não prejudica a atribuição, ao trabalhador, de funções não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais, o mesmo, detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP. 7. Posicionamento remuneratório: O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado obedecerá ao disposto no n.º 1 do artigo 38º da LTFP. A remuneração base de referência é a de 878,41 €, correspondente à 1.ª posição remuneratória e nível 5 da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas. 7.1 A posição remuneratória não é objeto de negociação. 7.2 Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 38.º da LTFP, os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente o Município de Ansião, da carreira/categoria e da posição remuneratória que detêm nessa data, através da apresentação de declaração referida na alínea i) do ponto 10.3 do presente aviso. 8. Nível habilitacional: Titularidade da escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, nascidos até 31/12/1966: 4.º ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980: 6.º ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994: 9.º ano de escolaridade; nascidos após 31/12/1994: 12.º ano de escolaridade; 8.1 Outros requisitos obrigatórios: a) Carta de Condução, categoria D; b) Certificado de Aptidão para Motorista de Passageiros, válido; c) Licença para Transporte Coletivo de Crianças, válido; d) Cartão de Condutor, válido. 9. A constituição de relação jurídica de emprego público depende da reunião, pelos candidatos, dos requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP, ou sejam: a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interditado, independentemente do motivo, para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprir as leis de vacinação obrigatória. 9.1. Os candidatos deverão ainda declarar, obrigatoriamente, que reúnem aqueles requisitos, no preenchimento da candidatura, sob pena de a mesma não ser submetida com sucesso. 9.2. Os candidatos deverão ainda declarar, obrigatoriamente, no formulário de candidatura, sob pena de exclusão, que reúnem aqueles requisitos, assinalando com (x) o quadrado a isso destinado. 10. Formalização das Candidaturas: 10.1. Nos termos do disposto no artigo 13.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a apresentação da candidatura é efetuada em suporte eletrónico, na plataforma de recrutamento do Município de Ansião, <https://recrutamento.cm-ansiao.pt>; 10.2. O prazo de candidatura é de 10 (dez) dias úteis contados da data da publicação na Bolsa de Emprego Público

(BEP), sob pena de exclusão, mediante o preenchimento obrigatório de formulário de candidatura e respetiva submissão, com todos os anexos relativos aos documentos identificados no ponto 10.5, que se lhes apliquem; 10.3. Não serão admitidas candidaturas em suporte de papel, nem por outra via, que não seja a plataforma supra indicada; 10.4. Caso ocorra a remessa de mais do que uma candidatura, do mesmo candidato, apenas será considerada a última, entregue, dentro do prazo definido para a receção das mesmas. 10.5. Na formalização das candidaturas na plataforma online é obrigatória a anexação da seguinte documentação (em formato PDF): a) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 8; b) Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de não serem considerados; c) Curriculum vitae, detalhado e assinado, do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional e experiência profissional, com a indicação das funções com maior interesse para o posto de trabalho a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito, de acordo com os parâmetros fixados na avaliação curricular e com os respetivos comprovativos, sob pena de não poderem ser considerados. d) Carta de Condução, categoria D; e) Certificado de Aptidão para Motorista de Passageiros, válido; f) Licença para Transporte Coletivo de Crianças, válido; g) Cartão de Condutor, válido. - Na formalização da candidatura podem ainda ser anexados os seguintes documentos, sendo que a sua não apresentação poderá condicionar o processo de avaliação: h) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo do posto de trabalho, a que se candidata, onde conste a data da realização e a duração das mesmas. i) Os candidatos com prévio vínculo de emprego público deverão entregar declaração a qual deverá ser autenticada, emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, da qual conste a modalidade de vínculo de emprego público de que é titular, a carreira e categoria, a posição e nível remuneratório em que se encontra posicionado, as atividades que se encontra a exercer com descrição detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e a respetiva antiguidade na função pública, carreira e categoria, bem como, a avaliação de desempenho com a respetiva menção qualitativa e quantitativa, obtida no último biénio avaliado em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo, quando aplicável. j) Declaração multiusos, caso seja portador de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60%); e k) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito. 10.6. As falsas declarações prestadas pelos candidatos causam a exclusão do procedimento concursal e serão punidas nos termos da lei; 10.7. Nos termos do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a não submissão/apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos de admissão legalmente exigidos, quando devam ser os/as candidatos/as a apresentar os mesmos, determina: i) A exclusão do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou avaliação; ii) A impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos. 11. Métodos de Seleção: 11.1. Os métodos de seleção serão os seguintes: – Prova Prática de Conhecimentos (PPC) e Avaliação Psicológica (AP). 11.2. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, e a respetiva ordenação final (OF) resultará da aplicação da seguinte fórmula: $OF = (PPC \times 100\%) + (AP/Apto)$ 11.3. A Prova Prática de Conhecimentos (PPC) destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa 11.3.1. A Prova Prática de Conhecimentos (PPC), consistirá em duas fases: respostas a questões colocadas oralmente, relacionadas com conhecimentos profissionais na execução de tarefas de condução; e operação de veículos de transporte de passageiros, sendo classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: A - Atitude perante a tarefa: Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade, espírito de equipa e entejuda, confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa, valorada até ao máximo de 5 valores: B - Aptidão e qualidade na execução da tarefa: Apreciação do domínio técnico e capacidade com que executa corretamente a tarefa, valorada até ao máximo de

5 valores; C - Regras de segurança do trabalho: Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa, valorada até ao máximo de 5 valores; D - Avaliação de conhecimentos específicos sobre a manutenção e conservação da viatura: Avaliação dos conhecimentos específicos sobre manutenção e conservação da viatura utilizada na execução da tarefa, valorada até ao máximo de 5 valores. 11.3.2. A classificação da Prova Prática de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos: $PPC = A + B + C + D$ Em que: PPC = Prova Prática de Conhecimentos; A = Atitude perante a tarefa; B = Aptidão e qualidade na execução da tarefa; C = Regras de segurança do trabalho; D = Avaliação de conhecimentos específicos sobre a manutenção e conservação da viatura. 11.3.3. A Prova Prática de Conhecimentos (PPC), terá a duração aproximada de 30 minutos, sem possibilidade de consulta da legislação, mencionada nos pontos 11.4 e 11.5. 11.3.4. A sua classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, estando em análise, quando aplicáveis, na respetiva correção, os aspetos de acerto da resposta e a indicação das normas legais aplicáveis. 11.3.5. Os candidatos que compareçam na Prova de Conhecimentos (PC) com atraso de 20 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar aquele método de seleção. 11.4. Legislação genérica: - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação. 11.5. Legislação específica: - Regulamento de Utilização de Viaturas de Transporte Coletivo de Passageiros do Município de Ansião; - Código da Estrada, aprovado pela Lei n.º 72/2013, de 3 de setembro; - Manual de Boas Práticas na utilização de veículos de serviços gerais, da ESPAP - Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública, I. P. 11.5.1. A atualização da legislação será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos. 11.6. A Avaliação Psicológica (AP), 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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido. Será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não apto. 11.7. Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar, ou encontrando-se em situação de valorização profissional tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção adotados serão: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). 11.8. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, e a respetiva ordenação final (OF) resultará da aplicação da seguinte fórmula: $OF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$ 11.9. A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes parâmetros: HA - Habilitação Académica FP - Formação Profissional EP - Experiência Profissional AD - Avaliação de Desempenho 11.10. A avaliação curricular (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: $AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)$ Em que: - Habilitação académica (HA) A habilitação académica deverá ser certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração nas carreiras/categorias visadas nos presentes procedimentos e será avaliada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: a) Nível habilitacional exigido para o posto de trabalho - 16 valores b) Titularidade de nível habilitacional superior ao exigido para o posto de trabalho - 20 valores - Formação Profissional (FP) A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de dias ou de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que

cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. No caso da não apresentação de documentos comprovativos da realização da formação profissional, a mesma não poderá ser considerada. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: - Sem formação - 10 valores - Formação relevante < 10 horas - 12 valores - Formação relevante >= 10 e < 20 horas - 14 valores - Formação relevante >= 20 e < 30 horas - 16 valores - Formação relevante >= 30 e < 40 horas - 18 valores - Formação relevante >= 40 horas - 20 valores Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional desde que relacionadas com o posto de trabalho a ocupar. - Experiência Profissional (EP) Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em questão, ou seja, o grau de adequação entre as funções / atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, e apenas será considerada a experiência profissional que seja similar às funções descritas no ponto 6.1. do presente aviso. - Sem experiência - 10 valores - Experiência até 2 anos - 12 valores - Experiência de 2 anos a 4 anos - 14 valores - Experiência de 4 anos a 6 anos - 16 valores - Experiência de 6 anos a 8 anos - 18 valores - Experiência > 8 anos - 20 valores - Avaliação de Desempenho (AD) Será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores. Caso o último ano avaliado não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD, multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores. Caso o candidato não tenha sido avaliado ou tenha sido avaliado no âmbito de outras funções ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro, no cumprimento do disposto da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria. 11.11. A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Esta entrevista deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e evidenciadas pelo candidato. 11.11.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, é composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista, são as seguintes: A – Realização e Orientação para os Resultados: visa avaliar a capacidade para a concretização em eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. Traduza-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: 1. Procura atingir os resultados desejados; 2. Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas; 3. Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades; 4. É persistente na resolução dos problemas e dificuldades. B – Relacionamento Interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo em conta uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduza-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: 1. Tem um trato cordial e afável com os colegas, superiores e os diversos utentes do serviço; 2. Trabalho com pessoas com diferentes características; 3. Perante conflitos mantém um comportamento estável e postura profissional; 4. Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo. C – Organização e Método de Trabalho: visa avaliar a capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica. Traduza-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: 1. Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas; 2. Segue as diretivas e procedimento estipulados para uma adequada execução do trabalho; 3. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios; 4. Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e matérias que utiliza. D – Otimização de Recursos: visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. Traduza-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: 1. Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição; 2. Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos; 3. Utiliza recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução dos custos de funcionamento; 4. Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos,

respeitando as regras e condições de operacionalidade. E – Orientação para a Segurança: visa avaliar capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. Traduza-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: 1. Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho; 2. Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros; 3. Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente; 4. Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança. F – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: visa avaliar a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as tarefas e atividades de forma diligente e responsável. Traduza-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: 1. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas; 2. Responde com prontidão e com disponibilidade; 3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho; 4. Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo. 11.11.2. O presente método de seleção será valorado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: - Evidência de 4 indicadores comportamentais da competência – 20 valores - Evidência de 3 indicadores comportamentais da competência – 16 valores - Evidência de 2 indicadores comportamentais da competência – 12 valores - Evidência de 1 indicador comportamental da competência – 8 valores - Sem evidência de indicadores comportamentais da competência – 4 valores 11.11.3. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, aplicando a seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$ 11.11.4. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 20 minutos. 12. Faseamento da aplicação dos métodos de seleção: Ao abrigo da exceção prevista no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria, e considerada a expectativa na receção de um vasto número de candidaturas aos procedimentos concursais a abrir, com potencial comprometimento do processo de aplicação de métodos de seleção, de forma uniforme e despojada de erros de apreciação, a utilização faseada dos métodos de seleção, com respeito pelo n.º 3 do mencionado artigo 19.º da Portaria, nos seguintes termos: a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, do método de seleção obrigatório; b) Aplicação do método de seleção seguinte apenas a parte dos candidatos aprovados no método de seleção anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, com convocatória em conjuntos sucessivos de vinte candidatos; c) A partir do momento em que os candidatos satisfaçam as necessidades de recrutamento, os restantes candidatos são considerados excluídos, com dispensa de aplicação do método de seleção seguinte; d) Em caso de insatisfação das necessidades publicitadas na sequência da ordenação dos candidatos aprovados e constantes da lista de ordenação final, homologada, a um outro conjunto de candidatos é aplicado o método de seleção seguinte, sendo, nessa sequência, elaborada nova lista de ordenação final, a sujeitar a homologação. 13. Critério de ordenação: Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo a igualdade de valoração, a preferência será feita pela seguinte forma: - Candidato com experiência de trabalho na área territorial do município; 14. Os candidatos consideram-se excluídos, numa das seguintes situações: a) quando não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados; b) quando no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência; c) quando obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores no método de seleção, não lhes sendo por isso aplicado o método de seleção ou fase seguinte. 15. Notificações dos candidatos: As notificações dos candidatos serão efetuadas de acordo com o n.º 1 do artigo 6.º da Portaria, por correio eletrónico. O endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será o constante do formulário de candidatura. 16. Audiência prévia dos candidatos: Os/as candidatos/as que queiram usar do Direito de Audiência Prévia, deverão, obrigatoriamente, utilizar a plataforma de recrutamento do Município de Ansião, <https://recrutamento.cm-ansiao.pt>. 17. Lista Unitária de Ordenação Final dos Candidatos Aprovados: Após a conclusão da Audiência Prévia, a lista da ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos/as, será submetida a

homologação do Presidente da Câmara Municipal e afixada na entrada principal do Edifício dos Paços do Concelho e na página eletrónica desta Autarquia em: <https://www.cm-ansiao.pt/PT/municipes-recursos-humanos>, bem como através de publicação de Aviso na 2.ª Série do Diário da República e serão divulgadas na Plataforma de Recrutamento (Procedimentos Concurrais a decorrer) disponível em <https://recrutamento.cm-ansiao.pt>. 17.1. Será constituída reserva de recrutamento por um período de 18 meses, de acordo com art.º 35.º da Portaria. 18. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção e a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados serão efetuadas através de afixação das respetivas atas do júri, na entrada principal do Edifício dos Paços do Concelho e na página eletrónica desta Autarquia em: <https://www.cm-ansiao.pt/PT/municipes-recursos-humanos>. 19. Quota de emprego para pessoas com deficiência: 19.1. Será garantida a quota prevista no n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, aos candidatos com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%. 19.2. Para efeitos de admissão aos procedimentos concursais, e nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar no formulário de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar se necessitam de meios / condições especiais para a realização dos métodos de seleção. 20. Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da LTFP e alíneas i), ii) e iii) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, os presentes procedimentos concursais, para além da publicação do aviso em Diário da República, por extrato, será publicitado: a) Na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral; b) No site desta Autarquia, em <https://www.cm-ansiao.pt>, por publicação integral, disponível para consulta a partir da data da presente publicação na BEP. 21. Júri do procedimento: Sem prejuízo da necessidade de se recorrer a entidades externas habilitadas para a realização da Avaliação Psicológica (AP), a composição do Júri é a seguinte: Presidente: Nuno Manuel Mendes Godinho, Técnico Superior; Vogais efetivos: Nuno Manuel de Sousa Lourenço, Técnico de Sistemas e Tecnologia de Informação, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; e Tiago Jorge Sardinha Lopes, Técnico Superior; Vogais suplentes: Raul Dias Ramalho, Assistente Operacional e Paulo Luís Ferreira da Silva Cardoso, Chefe da Divisão de Obras Municipais e Ambiente. 21.1. Para cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 46.º da LTFP, que o júri referido no ponto anterior é o mesmo para efeitos de acompanhamento e avaliação final dos períodos experimentais dos contratos de trabalho resultantes do procedimento concursal a abrir. 22. Despacho conjunto n.º 373/2000, de 31 de março, dispõe que: "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." 23. Política de Privacidade e Tratamento de Dados: O Município de Ansião informa que, de acordo com a Política de Privacidade, os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a tramitação do procedimento concursal referido no presente aviso, em cumprimento com a Portaria. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais. 24. Restituição e Destruição de documentos: Conforme prevê os n.ºs 1 e 2 do artigo 42.º da Portaria, será destruída documentação apresentada pelos candidatos quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a cessação dos respetivos procedimentos concursais. A documentação apresentada pelos candidatos respeitante aos procedimentos concursais que tenham sido objeto de impugnação jurisdicional só pode ser destruída ou restituída após a execução da decisão jurisdicional não suscetível de recurso. 25. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor. Ansião, 22 de maio de 2025 O Presidente da Câmara Municipal de Ansião, António José Vicente Domingues

Observações

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:		