bep Bolsa de Emprego Público

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202012/0571

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Activa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: 1 205,08€

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho: As funções a desempenhar serão as constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referidas no n.º 2 do artigo 88.º da Lei citada, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional:
Desenvolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científicas inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão, incumbindo, genericamente, elaborar pareceres técnicos e prestar suporte jurídico transversal no âmbito das atribuições da unidade orgânica, nomeadamente, interpretação e aplicação da legislação bem como das normas e regulamentos internos; executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços

Requisitos de Admissão

Relação Júridica:
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 da Assembleia Municipal de 03 de dezembro de 2020

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Direito

bep Bolsa de Emprego Público

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Direito, Ciências Sociais e Serviços	Direito	Direito

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia	2	Rua Álvares Cabral		4400017 VILA NOVA DE GAIA	Porto	Vila Nova de Gaia

Total Postos de Trabalho: 2

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: https://concursos.cm-gaia.pt

Contacto: 223742400 ext.1278

Data Publicitação: 2020-12-24

Data Limite: 2021-01-08

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Diário da Republica 2ª serie, nº 248 de 23 de dezembro de 2020

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1 - Ao abrigo do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, doravante designada por LTFP, na redação atual, e com alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, na sequência da proposta do Senhor Presidente da Câmara, aprovada em reunião da Câmara Municipal de 16 de novembro de 2020 e em reunião da Assembleia Municipal de 03 de dezembro de 2020, foi autorizada a abertura do procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho na modalidade de relação jurídica de emprego publico por tempo indeterminado para a carreira geral de técnico superior, direito, para a Unidade de Apoio à Transferência de Competências - Proc.38/2020; 2 - Descrição da atividade: "As funções a desempenhar serão as constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referidas no n.º 2 do artigo 88.º da Lei citada, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional: Desenvolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científicas inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão, incumbindo, genericamente, elaborar pareceres técnicos e prestar suporte jurídico transversal no âmbito das atribuições da unidade orgânica, nomeadamente, interpretação e aplicação da legislação bem como das normas e regulamentos internos; executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços." 3 - Quotas de emprego: de acordo com o n.º 3 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, quando o número de lugares postos a concurso seja de um ou dois, o candidato com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, devendo este, para tal, fazer referência do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência na candidatura, bem como mencionar todos os elementos necessários ao

cumprimento da adequação dos processos de seleção, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/ expressão. 4 - Legislação Aplicável: O presente procedimento rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal e Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código de Procedimento Administrativo),na sua redação atual. 5 - Consultada a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA) nos termos dos artigos 16.º e 16.º- A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, foi prestada a seguinte informação a 13 de novembro de 2020: " (…) a AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo16.º-A do DL 209/2009, alterado pela Lei n.º 80/2013, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014." 6 - Prazo de validade: dezoito meses contados da data de homologação da lista unitária de ordenação final, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril. 7 - Remuneração: Nos termos da alínea i), artigo 2.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, a posição remuneratória de referência é a 2.ª posição da carreira/categoria de técnico superior, nível 15 a que corresponde o montante, atual, 1 205,08€ (mil duzentos e cinco euros e oito cêntimos) da Tabela Remuneratória Única, ou a que corresponda ao nível e posição detida na situação jurídico funcional de origem. 8 - Âmbito do recrutamento: Podem candidatar -se ao procedimento concursal indivíduos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído. 8.1 - 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 Vila Nova de Gaia idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita estes procedimentos. 9 - Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam cumulativamente os seguintes requisitos: 9.1 - Requisitos gerais de admissão: Os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP): a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 9.2 - Nível habilitacional: Licenciatura em direito, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional; Os documentos redigidos em língua estrangeira devem estar traduzidos e reconhecidos pelas entidades competentes, sob pena de não serem considerados. 10 - Prazo de apresentação das candidaturas: 10 dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicação do aviso no Diário da República. 11 - Forma de apresentação das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas, exclusivamente (sob pena de exclusão), através do endereço eletrónico https://concursos.cm-gaia.pt, não sendo aceites candidaturas enviadas por correio registado (papel) ou por correio eletrónico. 11.1 - É obrigatório que candidatos requeiram a emissão do respetivo acesso à plataforma (login e password), através do mesmo endereço eletrónico. 11.2 - Na formalização da candidatura na plataforma on-line é obrigatória a anexação dos seguintes documentos, sob pena de exclusão: a) Curriculum Vitae, atualizado, dele devendo constar os seguintes elementos: nome, morada, contactos, incluindo endereço de correio eletrónico, número do bilhete de identidade ou cartão de cidadão, habilitações literárias, funções que exerce bem como as que exerceu, quando exista experiência profissional, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação da entidade promotora, data de frequência e duração (em horas); b) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações onde conste a àrea de formação; c) Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas e ministradas a partir do ano de 2016, com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração; d) Os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado deverão anexar declaração atualizada à data da abertura do presente procedimento, emitida pelo serviço público a que o candidato(a) se encontra vinculado, da qual conste o vínculo à função pública, a carreira/categoria que possui, a antiguidade na carreira/categoria ou tempo de exercício da função, a avaliação de desempenho dos dois últimos biénios, a posição remuneratória detida aquando da apresentação da candidatura e a descrição das funções atualmente exercidas; e) Os candidatos portadores de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60 %) e abrangidos

pelo DL n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, devem apresentar Declaração de Multiusos; f) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda dever apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito. 11.3 - Os candidatos que sejam trabalhadores com vínculo à CMVNG ficam dispensados de apresentar os documentos exigidos nas alíneas b), c), d) e e), desde que se encontrem arquivados no seu processo individual, devendo para tanto, declará-lo na candidatura. 11.4 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 11.5 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer um dos candidatos, em caso de dúvida sobre a situação que descrevem, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 11.6 - A falta de apresentação dos documentos exigidos no presente aviso determina a exclusão do candidato (a), quando a falta desses documentos impossibilite a admissão ou avaliação do(a) mesmo (a), nos termos do n.º 8, do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. 12 - Nos termos do artigo 36.º da LTFP conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a utilizar são: Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, complementando com o método facultativo a Entrevista Profissional de Seleção - para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP. Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º, são aplicados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, complementando com o método facultativo a Entrevista Profissional de Seleção - para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastados, por escrito, pelos próprios, caso em que serão aplicados os métodos utilizados para os restantes candidatos. 12.1 – 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. Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da referida Portaria, a prova será escrita, de natureza teórica específica, constituída por questões de desenvolvimento e de escolha múltipla, de realização individual, efetuadas em suporte de papel e versará sobre as matérias constantes do seguinte programa de prova, com uma duração de duas horas. Legislação geral: Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação; Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual - Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação- Regime Jurídico das Autarquias Locais; Regulamento Geral de Proteção de Dados Legislação especifica Decreto-Lei n.º 22/2019, de 30 de janeiro, na sua atual redação- Desenvolve o quadro de transferência de competências para os municípios no domínio da cultura; Decreto-Lei n.º 58/2019, de 30 de abril- Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais no domínio do transporte turístico de passageiros e do serviço público de transporte de passageiros regular em vias navegáveis interiores; Decreto-Lei n.º 72/2019, de 28 de maio- Competências dos órgãos municipais no domínio das áreas portuário-marítimas; Decreto-Lei n.º 97/2018 de 27 de novembro - Competência para a gestão das praias integradas no domínio público do estado; Decreto-Lei n.º 98/2018, de 27 de novembro - Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais no domínio da autorização de exploração das modalidades afins de jogos de fortuna ou azar e outras formas de jogo; Decreto-Lei n.º 100/2018, de 28 de novembro, na sua atual redação-Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais no domínio das vias de comunicação; Decreto-Lei n.º 101/2018, de 29 de novembro - Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e das entidades intermunicipais no domínio da justiça; Decreto-Lei n.º 103/2018, de 29 novembro - Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e das entidades intermunicipais no domínio do apoio aos bombeiros voluntários; Decreto-Lei n.º 44/2019, de 1 de abril - Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais no domínio da proteção civil; Decreto-Lei n.º 104/2018, de 29 de novembro- Competências dos órgãos municipais no domínio das estruturas de atendimento ao cidadão; Decreto-Lei n.º 105/2018, de 29 de novembro-Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais no domínio da habitação; Decreto-Lei n.º 106/2018, de 29 de novembro- Competências dos órgãos municipais no domínio da gestão do património imobiliário público; Decreto-Lei n.º 107/2018, de 29 de novembro-Competências dos órgãos

municipais no domínio do estacionamento público; Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro- Competências dos órgãos municipais e das entidades intermunicipais no domínio da educação; Decreto-Lei n.º 23/2019, de 30 de janeiro - Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da saúde; Decreto-Lei n.º 116/2019, de 21 de agosto- Define o modelo de cogestão das áreas protegidas; Decreto-Lei nº 32/2019, de 4 de março- Alarga a competência dos órgãos municipais no domínio do policiamento de proximidade; Decreto-Lei n.º 12/2019, de 21 de janeiro- Altera o regime jurídico a que estão sujeitas, no território continental, as ações de arborização e rearborização com recurso a espécies florestais Lei n.º 123/2019, de 18 de outubro - Terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, que estabelece o regime jurídico da segurança contra incêndio em edifícios; Decreto-Lei n.º55/2020, de 12 de agosto - Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social. 12.1.1 – Será permitido aos candidatos a consulta aos diplomas legais, desde que impressos e não anotados ou comentados. 12.1.2 - Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova. 12.2 - Avaliação psicológica (AP): Visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, será efetuada por entidade externa competente para esse efeito, realizada numa única fase, sendo aplicáveis os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. 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. 12.3 - Avaliação curricular (AC): Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação Académica (HA) - Será ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, de acordo com os postos de trabalho a ocupar: Habilitação académica de grau exigido para a candidatura – 16 valores; Habilitação de grau académico superior ao exigido para a candidatura - 20 valores; Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Formação profissional (FP) – Serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, a partir do ano de 2016, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções para a qual foi aberto o procedimento, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, numa escala de 0 a 20 valores. Nas ações de formação onde apenas seja discriminada a duração em dias será atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação; Não serão valoradas as ações de formação onde a duração em horas ou dias não se encontre expressamente indicada; Sem formação ou ações de formação com duração =35 horas - 0 valores; Ações de formação com duração> 35 e =70 horas – 10 valores /cada ação, até ao limite de 20 valores; Ações de formação com duração> 70 e =100 horas – 12 valores/cada ação, até ao limite de 20 valores; Ações de formação com duração> 100 e =150 horas – 14 valores/cada ação, até ao limite de 20 valores; Ações de formação com duração> 150 e =200 horas – 16 valores/cada ação, até ao limite de 20 valores; Ações de formação com duração> 200 e =250 horas – 18 valores/cada ação, até ao limite de 20 valores; Ações de formação com duração> a 250 horas – 20 valores Experiência profissional (EP) - Será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras dos postos de trabalho a concurso, de acordo com o seguinte critério: Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas. Até 4 anos de experiência profissional na Administração Local– 20 valores Até 4 anos de experiência profissional na Administração Central -18 valores Entre 4 anos e 8 anos de experiência profissional – 17 valores Entre 8 anos e 12 anos de experiência profissional – 12 valores Superior a 12 anos – 10 valores Avaliação de desempenho (AD) – Devidamente comprovada, em que se pondera avaliação relativa ao último período não superior a três anos a que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto trabalho a ocupar. Desempenho Inadequado – (1 a 1,999) – 0 valores Desempenho adequado – (2 a 3,999) - 12 valores Desempenho relevante – (4 a 5) - 15 valores Desempenho excelente – (4 a 5) - 20 valores Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho

relativa ao período a considerar será atribuído 12 valores. 12.4 - A entrevista de avaliação de competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificação e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o feito. A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A entrevista será 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 nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. A cada uma das competências será avaliada de seguinte forma: Detém um nível elevado da competência - 20 valores; Detém um nível bom da competência - 16 valores; Detém um nível suficiente da competência - 12 valores; Detém um nível reduzido da competência - 8 valores; Detém um nível insuficiente da competência - 4 valores. A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte forma: CEAC = (C1 + C2 +C3 +C4 + C5C + C6) /6 Sendo que: CEAC = Classificação da entrevista de avaliação de competências; C1 = Competência 1; C2 = Competência 2; C3 = Competência 3; C4 = Competência 4; C5 = Competência 5; C6 = Competência 6. O resultado da aplicação da fórmula supra descrita será convertido nos seguintes níveis classificativos: Igual ou superior a 18 valores = Nível Elevado; Igual ou superior a 15 valores e inferior a 18 valores = Nível Bom; Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 15 valores = Nível Suficiente; Igual ou superior a 7 valores e inferior a 9,5 valores = Nível Reduzido; Inferior a 7 valores = Nível Insuficiente. 12.5 - A entrevista profissional de seleção (EPS): Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. De forma objetiva e sistemática, avaliar a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros: Parâmetro 1 - Motivação e Interesse (MI): Pretende-se identificar as motivações e interesses profissionais e pessoais para o desempenho da função, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente e avaliar a capacidade de integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço. Parâmetro 2 - Sentido Crítico (SC): Pretende-se avaliar a capacidade de análise crítica e respetiva fundamentação, face à resolução de situações apresentadas. Parâmetro 3 - Capacidade de comunicação (CC): Pretende-se avaliar o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias, linguagem utilizada e a qualidade de expressão verbal, nomeadamente pela clareza, precisão e assertividade. Parâmetro 4 - Relacionamento interpessoal (RI): Pretende-se aferir a capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais distintos, capacidade para interagir com pessoas de características diferentes e a aptidão para gerir dificuldades e eventuais conflitos. Parâmetro 5 - Experiência Profissional (EP) - Pretende-se avaliar a variedade de conhecimentos profissionais e técnicos adquiridos e a utilidade para o exercício das funções, a competência técnica e a aptidão para corresponder às exigências do serviço. A entrevista profissional de seleção terá uma duração aproximada de 15 minutos e será 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, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, nos termos do n.º 6 do artigo 9.º da Portaria n.º 125- A/2019, de 30 de abril. 13 - A ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta das seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção aplicados aos candidatos: OF = PC*40 % + AP*30 % + EPS*30 % Ou, OF = AC* 40 % + EAC*30 % + EPS*30 % em que: OF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular; EPS = Entrevista Profissional de Seleção Ou, OF = Classificação Final; AP = Avaliação Psicológica; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção 14 - Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quantos aos métodos obrigatórios, e pela ordem constante na presente publicação, quanto aos métodos facultativos, nos termos do n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125- A/2019, de 30 de abril. 15 - É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos

termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. 16 - A falta de comparência dos candidatos em qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do procedimento concursal. 17 - Ao abrigo do artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 abril, terminada a apreciação das candidaturas, os candidatos excluídos são notificados para a realização de audiência prévia, nos termos do Código de Procedimento Administrativo. 18 - Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e por uma das formas previstas no artigo 10.º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de seleção. 19 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página eletrónica: www.cm-gaia.pt - Informação - Recursos Humanos - Procedimentos Concursais, Concursos e Comissões de Serviço. 20 - Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º, do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. 21 - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril em conjugação com o disposto no nº 4 do Decreto-Lei n.º 46/2019, de 10 de abril, que altera e república o Decreto-Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro. Caso subsista igualdade de valoração após as aplicações dos critérios de ordenação preferencial serão utilizados os seguintes critérios: a) Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro 5 da entrevista profissional de seleção; b) Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro 1 da entrevista profissional de seleção; c) Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro 4 da entrevista profissional de seleção. 22 - Constituição do júri: Presidente de Júri: Dr.ª Manuela Fernanda da Rocha Garrido, Vogais efetivos: Dr.ª Célia Maria Mendes Correia, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Eng. António Miguel Castro. Vogais suplentes: Dr. Miguel Marques Lemos Rodrigues e Dr.ª Hermenegilda Maria Cunha e Silva. 23 - Ao abrigo do artigo 28.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 abril, à lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 10.º e nos nºs 1 a 5 do artigo 23.º da referida Portaria. Assim, os candidatos excluídos serão notificados para a realização de audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 24 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sita na Rua Álvares Cabral e disponibilizada na página eletrónica www.cm-gaia.pt - Informação - Recursos Humanos - Procedimentos Concursais, Concursos e Comissões de Serviço. 25 - Estando em causa razões de celeridade do procedimento e, caso se justifique, o mesmo poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do art.º 7 da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril. 26 - Em cumprimento da alínea h) do art.º 9º da constituição, a Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia, 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. 27 - O Município de Vila Nova de Gaia informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto nos artigos 17.º, 18.º, 19.º e 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua redação atual e o Regulamento Geral de Proteção de Dados). A conservação dos dados pessoais apresentados pelos candidatos no decurso do presente procedimento concursal respeita o previsto no artigo 47.º da referida Portaria.

Observações

bep Bolsa de Emprego Público

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termino 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:		