

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202006/0117

Tipo Oferta: Procedimento Concursal para Constituição de Reserva de Órgão/Serviço

Estado: Activa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Órgão / Serviço: Câmara Municipal de Oeiras

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

Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Técnico Superior tendo em conta a área funcional de Psicologia, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, correspondente ao grau de complexidade 3, compreendendo as seguintes funções e competências:

Caracterização do Posto de Trabalho:

Pretende-se que os candidatos efetuem trabalho de natureza científico-técnica, que fundamentem e preparem o planeamento e a decisão em matéria de apoio social, educativo e cultural, bem como da gestão de pessoas colaborando, nomeadamente nas seguintes áreas: resolução de problemas de adaptação e formação profissional, readaptação social dos indivíduos, grupos ou comunidades; deteção de necessidades da comunidade educativa, com o fim de propor a realização de ações de prevenção e medidas adequadas, designadamente em casos de insucesso escolar; identificação de necessidades de ocupação de tempos livres, promovendo e apoiando atividades de índole cultural, educativa e recreativa.

Adicionalmente, os candidatos poderão executar relatórios de caracterização da dinâmica familiar, prestar apoio psicológico e apoio bem como participar no desenvolvimento ao insucesso escolar assim como desenvolver projetos de combate ao insucesso escolar; orientação vocacional dos alunos e acompanhamento de situações comportamentais verificadas na escola; avaliação/apoio psicopedagógico a alunos com necessidades específicas; prestar acompanhamento psicológico a pessoas com carência económica; exercer as funções de atendimento/acompanhamento no âmbito da ação social; prestar apoio psicológico às pessoas encaminhadas pela Comissão de Protecção de Crianças e Jovens, bem como as que se revelem importantes em caso de acidente ou catástrofe naturais; angariar e promover ações de formação para voluntários e promover ações de sensibilização. Poderá ainda desenvolver propostas de atuação preventiva e de promoção de saúde bem como desenvolver processos de seleção e recrutamento e mobilidade de pessoas.

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:** Proferido pelo Senhor Presidente da Câmara Municipal de Oeiras, Dr. Isaltino Morais, dia 19 de março de 2020.
- Requisitos de Nacionalidade:** Sim
- Habilitação Literária:** Licenciatura
- Descrição da Habilitação Literária:** Licenciatura em Psicologia com título profissional válido para a profissão de Psicólogo.

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

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Oeiras	Largo Marquês de Pombal		2784501 OEIRAS	Lisboa	Oeiras

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Câmara Municipal de Oeiras - Largo Marques de Pombal, 2784-501 Oeiras

Contacto: 214408300

Data Publicitação: 2020-06-04

Data Limite: 2020-06-20

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social:

Texto Publicado em Jornal Oficial: PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RESERVAS DE RECRUTAMENTO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DE PSICOLOGIA. Ao vigésimo sexto dia do mês de maio do ano de dois mil e vinte, pelas dez horas, nas instalações da Divisão de Gestão de Pessoas, sitas na Rua 7 de junho de 1759, em Oeiras, na sequência da aprovação por despacho, de 19 de março de 2020, proferido pelo Senhor Presidente da Câmara Municipal de Oeiras, da abertura do presente procedimento concursal, que nos termos dos n.ºs 4 e 5 do artigo 30.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (doravante designada abreviadamente por LTFP), anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, é aberto a trabalhadores com e sem vínculo de emprego público (afigurando-se o presente

procedimento concursal como instrumento adequado, uma vez que se pretende criar reserva de recrutamento que garanta a plena satisfação das necessidades futuras de Recursos Humanos na área funcional de Psicologia) para a constituição de reservas de recrutamento, para o exercício de funções na área de intervenção dos serviços do Município de Oeiras, reuniu-se o Júri, a fim de definir os requisitos de admissão, o perfil do candidato, os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, os temas a abordar na prova de conhecimentos (1.º método de seleção), a grelha de classificação e a valoração final de cada método de seleção. O Júri do Procedimento Concursal é composto por: Vogais efetivos Presidente: Vijai Camotim, Chefe de Divisão de Apoio às Escolas e Gestão Administrativa; 1.º Vogal: Francisco José Carrera, Chefe de Unidade de Inovação de Projetos Especiais; 2.º Vogal: Gisela Carvalho e Silva Ferreira, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Pessoas; Vogais suplentes 1.º Vogal: Carla Gil Ribeiro Maria, Chefe da Divisão de Desporto; 2.º Vogal: Susana Perestrelo Barata, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Pessoas. Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pelo 1.º Vogal. Entrando na ordem de trabalhos, e atendendo à necessidade de constituição de reserva de recrutamento na área funcional de Psicologia, o Júri deliberou por unanimidade o seguinte: 1. Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios): Os candidatos devem cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos, até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão: 1.1. Requisitos gerais Constituem requisitos gerais os previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber: a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, por convenção internacional ou por 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. De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (doravante designada por Portaria), na sua atual redação, 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 órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 1.2. Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Psicologia com título profissional válido para o exercício da profissão de Psicólogo, nomeadamente a inscrição na respetiva Ordem Profissional (inscrição não suspensa). Pode apenas ser candidato quem seja titular do nível habilitacional, não sendo admitida a sua substituição por formação ou experiência profissional. 1.3. Perfil do candidato/caracterização do posto de trabalho: Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Técnico Superior tendo em conta a área funcional de Psicologia, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, correspondente ao grau de complexidade 3, compreendendo as seguintes funções e competências: Pretende-se que os candidatos efetuem trabalho de natureza científico-técnica, que fundamentem e preparem o planeamento e a decisão em matéria de apoio social, educativo e cultural, bem como da gestão de pessoas colaborando, nomeadamente nas seguintes áreas: resolução de problemas de adaptação e formação profissional, readaptação social dos indivíduos, grupos ou comunidades; deteção de necessidades da comunidade educativa, com o fim de propor a realização de ações de prevenção e medidas adequadas, designadamente em casos de insucesso escolar; identificação de necessidades de ocupação de tempos livres, promovendo e apoiando atividades de índole cultural, educativa e recreativa. Adicionalmente, os candidatos poderão executar relatórios de caracterização da dinâmica familiar, prestar apoio psicológico e apoio bem como participar no desenvolvimento ao insucesso escolar assim como desenvolver projetos de combate ao insucesso escolar; orientação vocacional dos alunos e acompanhamento de situações comportamentais verificadas na escola; avaliação/apoio psicopedagógico a alunos com necessidades específicas; prestar acompanhamento psicológico a pessoas com carência económica; exercer as funções de atendimento/acompanhamento no âmbito da ação social; prestar apoio psicológico às pessoas encaminhadas pela Comissão de Protecção de Crianças e Jovens, bem como as que se revelem importantes em caso de acidente ou catástrofe naturais; angariar e promover ações de formação para voluntários e promover ações de sensibilização. Poderá ainda desenvolver propostas de atuação preventiva e de promoção de saúde bem como desenvolver processos de seleção e recrutamento e mobilidade de pessoas. 2. Métodos de Seleção Os métodos de seleção a aplicar, obedecem ao disposto nos n.ºs 1 a 4 do artigo 36.º da LTFP. Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da

Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não se lhe aplicando o método ou fase seguintes. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos. Os candidatos que compareçam com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na respetiva convocatória, não poderão realizar esse método de seleção, considerando-se automaticamente excluídos. 2.1. Regra Geral Atendendo ao disposto nos artigos 5.º e 6.º da Portaria, foram aprovados os seguintes métodos de seleção obrigatórios e facultativos ou complementares a adotar e aplicar aos candidatos, que não se encontrem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, ou encontrando-se em situação de requalificação, não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, de acordo com a seguinte ponderação: Obrigatórios: a) Prova de Conhecimentos: ponderação de 45%; b) Avaliação Psicológica: ponderação de 25%. Facultativos ou Complementares: a) Entrevista Profissional de Seleção: ponderação de 30%. A Valoração Final (VF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão: $VF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$ Em que: VF = Valoração Final PC = Prova de Conhecimentos AP = Avaliação Psicológica EPS = Entrevista Profissional de Seleção. 2.1.1. A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. O Júri deliberou o seguinte quanto à prova de conhecimentos: A prova de conhecimentos será teórica, de forma escrita, sem consulta e constituída pelas provas de conhecimentos gerais e conhecimentos específicos, com a duração total de 90 minutos, podendo ser alargada, até 120 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua concretização, a realizar em data e local a comunicar oportunamente, valorada cada uma mediante a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos gerais é composta por 8 perguntas fechadas de escolha múltipla (cada pergunta comporta 5 opções de resposta, incluindo: "Nenhuma das anteriores" e "Todas as anteriores), sem consulta, com a cotação individual de 1 valor (num total de 8 valores), abordando as seguintes temáticas: ? Atribuições, Competências e Regime Jurídico dos Órgãos dos Municípios e Freguesias; ? Regulamento Orgânico dos Serviços do Município de Oeiras; ? Código do Procedimento Administrativo; ? Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Bibliografia recomendada: ? Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; ? Despacho n.º 3686/2020, de 25 de março; ? Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro; ? Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação. A prova de conhecimentos específicos é composta por três perguntas, de resposta aberta, com a cotação individual máxima de 4 valores (num total de 12 valores), considerando-se a valoração até às centésimas, abordando todas ou algumas das seguintes temáticas: • Psicologia Educacional: a sua área de atuação consiste e está diretamente ligada ao sistema educacional, realizando pesquisas, diagnóstico de alunos e instituições e aqueles que participam no processo ensino-aprendizagem, também realizam intervenções preventivas ou corretivas em grupo e individual. O Psicólogo Educacional na escola tem como missão contribuir no desenvolvimento de melhores práticas e novos procedimentos educacionais. • Psicologia Organizacional e do Trabalho: atua no que diz respeito à relação do homem com as organizações do trabalho. É uma figura forte dentro da área de Recursos Humanos, podendo ser a sua área de atuação os processos de seleção, treino e desenvolvimento dos funcionários/colaboradores, e também com enfoque na saúde do trabalhador. • Psicologia Clínica: pode desempenhar diversas orientações e/ou modalidades terapêuticas, entre elas a Psicoterapia individual, Aconselhamento e Apoio Psicológico, individual, de casal, familiar ou em grupo, Psicoterapia Lúdica, Terapia Psicomotora, Orientação de pais, e outras valências. • Psicologia Social: atua em diferentes espaços, podendo se eles institucionais e comunitários, com maior concentração e ou enfoque na saúde, educação, trabalho, lazer, meio ambiente, comunicação social, justiça, segurança e assistência social, em prol do coletivo. Bibliografia recomendada: • Código de Deontológico - Ordem Psicólogos Portugueses - Abril de 2011. • Fundamentos de Comportamento Organizacional – 2º Edição- Fundação Calouste Gulbenkian –Orlando Gouveia Pereira; • Vala. J & Monteiro J. (2002), Psicologia Social, 5º Edição, Fundação Calouste Gulbenkian". • Mazet, P. & Stoleru, S. (2003) Psicopatologia do lactente e da criança pequena. • Fernandes da

Fonseca, A. (2003). A psicologia e a psicopatologia da criança e adolescência. Porto: Edição Universidade Fernando Pessoa. a) Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a fórmula que a seguir se indica: $PC = (PCG + PCE)/2$ Em que: PC = Prova de Conhecimentos Específicos b) Após o início da prova não será autorizada a saída da sala durante a sua realização, exceto em situações de urgência e mediante acompanhamento.

2.1.2. A Avaliação Psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo por referência o perfil de competências definido no Modelo de Gestão de Competências do Município de Oeiras, nos termos do documento que consta do Anexo I à presente ata e que dela faz parte integrante. A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidade externa competente para este efeito ou por técnicos e/ou colaboradores do Município, que detenham habilitação académica e certificação profissional adequadas para o efeito, e será valorada em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, a Avaliação Psicológica será valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

2.1.3. A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, sendo avaliada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e versará sobre os seguintes aspetos: ? Experiência profissional na área a recrutar: o Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções; ? Capacidade de comunicação: o Capacidade de se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros; ? Relacionamento interpessoal: o Capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada; ? Pro-atividade: o Age proactivamente no sentido de antecipar e explorar uma oportunidade ou resolver um problema ou obstáculo. Toma iniciativas que contribuem para melhorar resultados e ultrapassar os objetivos definidos. Atua com sentido de urgência e pragmatismo na resolução de problemas; ? Motivação: o Persegue com determinação a concretização dos objetivos e de níveis elevados de performance, superando com confiança e resiliência obstáculos e situações adversas. Atua com energia e contagia positivamente os outros em momentos difíceis.

2.2. Candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP Aos candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, caso não tenham exercido, no formulário tipo de candidatura, a opção pelos métodos referidos no ponto 2.1., nos termos do n.º 3 do referido artigo, são aplicados os seguintes métodos de seleção, de acordo com a ponderação infra indicada: Obrigatórios: a) Avaliação Curricular: incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na carreira e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado: ponderação de 45% b) Entrevista de Avaliação de Competências exigíveis ao exercício da função: ponderação de 25%. Facultativos ou Complementares: a) Entrevista Profissional de Seleção: ponderação de 30%. A Valoração Final (VF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão: $VF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$ Em que: VF = Valoração Final AC = Avaliação Curricular EAC = Entrevista de Avaliação de Competências EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

2.2.1. A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes fatores: a) Habilitação Académica: devidamente certificada pelas entidades competentes; b) Formação Profissional: considerando-se as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, de aquisição de competências ou de especialização, bem como de formação informativa que estejam relacionadas com o exercício de funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, tenham sido frequentadas nos

últimos cinco anos contados até à data limite para apresentação das candidaturas, e desde que devidamente comprovadas por entidades certificadas;

c) Experiência Profissional: com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

d) Avaliação de Desempenho: relativa aos três últimos ciclos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar. Para a valoração da Avaliação Curricular o Júri adotará a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + EP + AD)/4$ Em que: HA= Habilitação Académica; FP= Formação Profissional; EP= Experiência Profissional; AD= Avaliação de Desempenho.

2.2.1.1. Para a valoração das Habilitações Académicas, o Júri deliberou adotar os seguintes critérios: a) Licenciatura em Psicologia nas condições referidas no ponto 1.2 da presente ata – 14 valores; b) Mestrado na área de habilitação identificada na presente ata – 16 valores; c) Doutoramento na área de habilitação identificada na presente ata – 20 valores.

2.2.1.2. Para a valoração da Formação Profissional, o Júri deliberou considerar as ações de formação, congressos, conferências, colóquios, seminários e workshops frequentados, como referido na alínea b) do ponto 2.2.1, nos últimos cinco anos e até à data limite para apresentação das candidaturas, e desde que devidamente comprovadas por entidades certificadas, adotando o seguinte critério: a) Superior a 180 horas de formação - 20 valores b) Superior a 120 e igual ou inferior a 180 horas de formação - 16 valores c) Superior a 60 horas e igual ou inferior a 120 horas de formação - 12 valores d) Superior a 1 hora e igual ou inferior a 60 horas de formação - 8 valores e) Sem quaisquer cursos ou ações de formação - 4 valores As ações cuja duração não se encontre expressa em horas, serão valoradas do seguinte modo: 1 dia = 6 horas; 1 semana = 30 horas; 1 mês = 120 horas.

2.2.1.3. Para a valoração da Experiência Profissional, o Júri deliberou valorizar o exercício efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, devidamente comprovado e detalhado, tendo por base a análise do Curriculum vitae e das declarações emitidas pelas entidades onde o candidato exerceu funções, a pontuar de acordo com a aplicação do seguinte critério: a) Experiência superior a 10 anos - 20 valores b) Experiência superior a 5 anos e inferior ou igual a 10 anos - 16 valores c) Experiência superior a 2 anos e igual ou inferior a 5 anos - 12 valores d) Experiência superior a 1 ano e igual ou inferior a 2 anos - 8 valores e) Experiência inferior ou igual a 1 ano - 4 valores

2.2.1.4 Quanto à Avaliação de Desempenho, e nos termos do previsto no artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o Júri deliberou, por unanimidade, que a avaliação de desempenho se reporta ao período, não superior a três ciclos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo que de acordo com as menções previstas para o Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública / ponderação curricular, o fator AD (avaliação de desempenho) é valorada da seguinte fórmula: a) Excelente: 20 valores; b) Relevante: 16 valores; c) Adequado: 12 valores; d) Inadequado: 8 valores. O Júri deliberou atribuir a pontuação de 12 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar. Para o efeito, o candidato deverá apresentar documento comprovativo desse facto, emitido pelo serviço respetivo. Na valoração da Avaliação de Desempenho (AD) o Júri adotará a seguinte fórmula: $AD = \text{soma da valoração dos três últimos ciclos de avaliação}/3$

2.2.2 A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método será aplicado por técnicos especializados, tendo por base um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, previamente definido para a área funcional em causa, no Catálogo de Competências do Município de Oeiras, nos termos do documento que consta do Anexo I à presente ata e que dela faz parte integrante, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, sendo valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

o Orientação para Resultados - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. o Trabalho de Equipa e Cooperação - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. o Planeamento e Organização - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

3. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica do Município e em local visível e

público da entidade empregadora. 4. Para efeitos de ordenação final dos candidatos que foram aprovados pela aplicação dos métodos de seleção, o Júri aplicará as fórmulas e critérios de valoração mencionados no ponto 2. 5. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e no artigo 66.º da LTFP. Prevalecendo a situação de empate, aplicar-se-ão os seguintes fatores de desempate: a) Regra geral - Prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção: ? Nota obtida na Prova de Conhecimentos Específicos, depois na Prova de Conhecimentos Gerais e Entrevista Profissional de Seleção nos parâmetros "Experiência profissional na área a recrutar", "Pro-atividade" e "Motivação". b) Candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º LTFP - Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, e Entrevista Profissional de Seleção. ? Nota quantitativa obtida na Avaliação Curricular no parâmetro "Experiência Profissional", depois nota obtida na Entrevista de Avaliação de Competências nos parâmetros "Conhecimentos Especializados e Experiência", "Orientação para Resultados" e "Inovação e Qualidade e depois na Entrevista Profissional de Seleção nos parâmetros "Experiência profissional na área a recrutar", "Pro-atividade" e "Motivação". Em situações de igualdade de classificação final, no momento da constituição da reserva, e sem prejuízo do previsto no n.º 2 do citado artigo 27º da Portaria, são observados, ainda, os seguintes critérios, por ordem decrescente: a) Maior grau de habilitação; b) Média final do nível habilitacional detido; c) Não ser detentor de vínculo de emprego público por tempo indeterminado. 6. Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, a quota a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, será fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados com recurso a esta reserva de recrutamento. O candidato deve declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do supramencionado diploma. Nos termos do disposto da alínea f) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, compete ao júri verificar a capacidade dos candidatos com deficiência para exercerem a função inerente aos postos de trabalho nos termos da legislação em vigor. 7. Em conformidade com o preceituado no artigo 22.º da Portaria, os candidatos serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, devendo para o efeito preencher o formulário-tipo, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica www.cm-oeiras.pt. 8. A candidatura deverá ser apresentada mediante preenchimento do modelo de formulário de candidatura, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica www.cm-oeiras.pt, acompanhada, sob pena de exclusão, de curriculum vitae (Modelo europeu de utilização obrigatória disponível em www.cm-oeiras.pt) e de fotocópia do certificado de habilitações (Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: apenas poderá ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional. 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, documento comprovativo de título profissional válido para o exercício da profissão de Engenheiro, nomeadamente a inscrição válida na respetiva Ordem Profissional (inscrição não suspensa), comprovativo das ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, assim como declaração emitida pelo serviço. 8.1. Quanto à declaração emitida pelo serviço mencionada no ponto anterior, devidamente autenticada e atualizada, deverá constar o seguinte: - O serviço a que o candidato pertence; - A modalidade de relação jurídica de emprego público que detém; - A descrição detalhada das atividades que se encontre a exercer; - A antiguidade na carreira e no exercício de funções; - A avaliação de desempenho (quantitativa e qualitativa) obtida nos biénios 2013/2014, 2015/2016 e 2017/2018 ou a declaração de inexistência e, - A indicação da posição remuneratória de que seja detentor. 8.2. A apresentação de documento falso determina a participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal. 9. Mais deliberou o Júri, por unanimidade, que, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura determinará a exclusão do procedimento concursal. 10. A candidatura poderá ser enviada através do endereço eletrónico: recrutamento@cm-oeiras.pt ou remetida por correio registado com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Oeiras, Largo Marquês de Pombal, 2784-501 Oeiras, até à data limite fixada na publicitação da Oferta de Emprego Público na Bolsa de Emprego Público (BEP). Na apresentação da candidatura

através de correio registado com aviso de receção atende -se à data do respetivo registo. 10.1. A apresentação da candidatura terá de ser apresentada de acordo com o aqui previsto, sob pena de não ser considerada. Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o Júri por encerrada a reunião da qual elaborou a presente ata que vai ser rubricada e a final assinada pelos seus elementos.

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termino da Oferta

Admitidos

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total Com Auxílio da BEP:		

Recrutados

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total Portadores Deficiência:		
Total Com Auxílio da BEP:		