

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202509/0175
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Pendente
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Técnico Superior
Categoria: Técnico Superior
Grau de Complexidade: 3
Remuneração: 1.442,57 €
Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

- Ref.^a TS1 – Quatro (4) postos de trabalho na área de Inglês, CNAEF: 144 e 222, afetos à Divisão Educação e Desporto: Descrição das funções a exercer: Os trabalhadores a recrutar exercerão funções na área de ensino/aprendizagem da língua inglesa, bem como no apoio pedagógico, sociocultural, cultural e turístico, compreendendo, designadamente:

- a) Apoiar e acompanhar atividades extracurriculares, promovendo a aprendizagem informal, a integração e a participação dos alunos;
- b) Desenvolver funções de monitorização, orientação e acompanhamento de crianças e jovens em contexto escolar e extraescolar, garantindo a sua segurança e bem-estar;
- c) Apoiar e dinamizar iniciativas dirigidas a públicos adultos e seniores, nomeadamente em programas de Universidade Sénior, atividades intergeracionais e outras de natureza educativa, cultural e recreativa;
- d) Colaborar em projetos e iniciativas de cultura e turismo, nomeadamente visitas guiadas, programas de intercâmbio, eventos culturais e atividades de promoção do património local, com especial enfoque na utilização da língua inglesa como ferramenta de comunicação;
- e) Apoiar a conceção, organização e implementação de projetos, eventos e atividades no domínio da educação, do desporto, da cultura e do turismo, em articulação com os serviços municipais e entidades parceiras;
- f) Elaborar relatórios, planificações e outros instrumentos de acompanhamento pedagógico e organizacional;
- g) Executar todas as demais tarefas e atividades que, no âmbito das suas funções e competências, lhes sejam superiormente determinadas e se revelem necessárias à prossecução dos objetivos da Divisão de Educação e Desporto.

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

- 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.

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: licenciatura na área de Inglês, CNAEF: 144 e 222

Grupo Área Temática

Ciências da Educação Formação de Professores

Sub-área Temática

Formação de Professores

Área Temática

Outros

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros	4	Jardim 1º de Maio	Macedo de Cavaleiros	5340218 MACEDO DE CAVALEIROS	Bragança	Macedo de Cavaleiros

Total Postos de Trabalho: 4**Nº de Vagas/ Alterações****Formação Profissional****Outros Requisitos:** - Requisitos específicos:

- a) Possuir licenciatura adequada à área de formação e CNAEF a concurso, não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional;
- b) Não estar inibido do exercício de funções junto de menores, nos termos do artigo 17.º da Lei n.º 113/2009, de 17 de setembro, na sua redação atual, dado que os postos de trabalho a concurso implicam contacto regular com crianças e jovens.
- A verificação do requisito constante da alínea b) será efetuada mediante apresentação de certificado do registo criminal válido, a solicitar em momento posterior, nos termos do disposto no artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Formalização das Candidaturas**Envio de Candidaturas para:** através de preenchimento do "Formulário Eletrónico de Candidatura", disponível na página eletrónica**Contacto:** 278420420 (ext 403 e 405)**Data Publicitação:** 2025-09-05**Data Limite:** 2025-09-19**Texto Publicado****Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social:**

Texto Publicado em Jornal Oficial: Abertura de procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado. -Recrutamento de 4 postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior 1 - Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do art.º 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, em conjugação com a alínea a) do n.º 1 do art.º 4.º, n.º 1 do art.º 5.º e art.º 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal tomada em reunião de 26.08.2025, se encontra aberto o procedimento concursal comum, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do 1.º dia útil seguinte ao da presente publicação na Bolsa de Emprego Público - BEP, tendo em vista a ocupação imediata de quinze (15) postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal - 2025, aprovado em sessão de Assembleia Municipal de 27.12.2024. 2 - Legislação

aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, na sua atual redação; Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro; Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro; Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação; Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.

3 - Prazo de validade: Em face do disposto nos n.os 5 e 6 do art.º 25.º da Portaria, o presente procedimento é válido até ao efetivo preenchimento de um (1) posto de trabalho colocado a concurso. Caso o número de candidatos aprovados, constante na Lista Unitária de Ordenação Final - LUOF, seja superior ao n.º de postos de trabalho publicitados, é constituída uma reserva de recrutamento interna a utilizar sempre que haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho e no prazo máximo de 18 meses, contados da data de homologação. 4 - Em face do determinado no n.º 3 do art.º 5.º da Portaria, cumpre declarar que não existe reserva de recrutamento interna para ocupação do posto de trabalho em causa. 5 - No que se refere ao Procedimento Prévio, determinado no art.º 34.º do Regime da Valorização Profissional dos Trabalhadores com Vínculo de Emprego Público, aprovado em Anexo à Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, por remissão do n.º 3 do art.º 2.º do mesmo diploma, à Administração Autárquica é aplicável o previsto nos art.os 14.º a 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009. Destacando-se que, através do Despacho n.º 2556/2014, de 10 de julho, o Secretário de Estado da Administração Pública manifestou concordância com a Nota n.º 5/JP/2014, de 05 de maio, tendo também a Direção Geral das Autarquias Locais adotado a 15.05.2014 uma solução interpretativa uniforme, devidamente homologada a 15.07.2014 pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local.

5.1 - Consequentemente, verificando-se não estarem constituídas as Entidades Gestoras de Requalificação nas Autarquias – EGRA, após consultada a CIM-TTM – Comunidade Intermunicipal Terras de Trás-os-Montes, enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), tendo esta, prestado a seguinte declaração: "...esta Comunidade Intermunicipal ainda não constituiu a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA)", não existe obrigatoriedade de consulta à Direção-Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, constituindo-se as autarquias locais como entidades gestoras subsidiárias enquanto as EGRA não estiverem em funcionamento.

6 - Caracterização do posto de trabalho: 4 postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior estando a respetiva descrição de acordo com o Anexo a que se refere o n.º 2 do art.º 88.º da LTFP, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional (cfr. alínea c) do n.º 1 do art.º 86.º; - Ref.ª TS1 – Quatro (4) postos de trabalho na área de Inglês, CNAEF: 144 e 222, afetos à Divisão Educação e Desporto: Descrição das funções a exercer: Os trabalhadores a recrutar exercerão funções na área de ensino/aprendizagem da língua inglesa, bem como no apoio pedagógico, sociocultural, cultural e turístico, compreendendo, designadamente: a) Apoiar e acompanhar atividades extracurriculares, promovendo a aprendizagem informal, a integração e a participação dos alunos; b) Desenvolver funções de monitorização, orientação e acompanhamento de crianças e jovens em contexto escolar e extraescolar, garantindo a sua segurança e bem-estar; c) Apoiar e dinamizar iniciativas dirigidas a públicos adultos e seniores, nomeadamente em programas de Universidade Sénior, atividades intergeracionais e outras de natureza educativa, cultural e recreativa; d) Colaborar em projetos e iniciativas de cultura e turismo, nomeadamente visitas guiadas, programas de intercâmbio, eventos culturais e atividades de promoção do património local, com especial enfoque na utilização da língua inglesa como ferramenta de comunicação; e) Apoiar a conceção, organização e implementação de projetos, eventos e atividades no domínio da educação, do desporto, da cultura e do turismo, em articulação com os serviços municipais e entidades parceiras; f) Elaborar relatórios, planificações e outros instrumentos de acompanhamento pedagógico e organizacional; g) Executar todas as demais tarefas e atividades que, no âmbito das suas funções e competências, lhes sejam superiormente determinadas e se revelem necessárias à prossecução dos objetivos da Divisão de Educação e Desporto.

6.1 - A descrição das atividades supra referenciadas não prejudica a atribuição de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

6.2 - Local de trabalho: Área do Município de Macedo de Cavaleiros.

7 - Posição remuneratória: O posicionamento remuneratório é efetuado através de negociação imediatamente após o termo do procedimento concursal, conforme previsto na alínea a) do n.º 1 e n.º 3 do art.º 38.º da LTFP, em conjugação com o disposto na alínea e) do n.º 3 do art.º 11.º da Portaria, tendo como referência a 1.ª Posição da carreira e categoria de Técnico Superior, a que corresponde o 16.º Nível da Tabela Remuneratória Única, com a

remuneração mensal de 1.442,57 € (mil quatrocentos e quarenta e dois euros e cinquenta e sete cêntimos). Devendo os candidatos com vínculo de emprego público informar prévia e obrigatoriamente do posto de trabalho que ocupam e da posição correspondente à remuneração que auferem.

8 - Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até à data limite para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

8.1 - Requisitos gerais: 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 das funções a que se candidata; d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. Os documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais de admissão, encontram-se dispensados de entrega aquando da candidatura, desde que o candidato declare no Formulário de Candidatura, sob compromisso de honra, ser detentor dos mesmos.

8.2 - Requisitos específicos: a) Possuir licenciatura adequada à área de formação e CNAEF a concurso, não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional; b) Não estar inibido do exercício de funções junto de menores, nos termos do artigo 17.º da Lei n.º 113/2009, de 17 de setembro, na sua redação atual, dado que os postos de trabalho a concurso implicam contacto regular com crianças e jovens. A verificação do requisito constante da alínea b) será efetuada mediante apresentação de certificado do registo criminal válido, a solicitar em momento posterior, nos termos do disposto no artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

8.3 - Os candidatos detentores de habilitações literárias estrangeiras devem comprovar o reconhecimento e equivalência nos termos da legislação aplicável, através de documentos oficiais redigidos ou traduzidos em português, sob pena de não serem aceites.

9 - Formalização de candidaturas: Nos termos do n.º 1 do art.º 13.º da Portaria, a apresentação das candidaturas é efetuada, obrigatoriamente, em suporte eletrónico, através de preenchimento do "Formulário Eletrónico de Candidatura", disponível na página eletrónica, em <https://www.cm-macedodecavaleiros.pt/pages/484>, sob pena de exclusão, não sendo admitidas candidaturas em suporte de papel.

9.1 - Para efeitos de toda e qualquer notificação dos candidatos será utilizado o endereço de correio eletrónico que os mesmos identificarem aquando do preenchimento do Formulário Eletrónico de Candidatura (cfr. art.º 6.º da Portaria).

9.2 - As candidaturas devem ser acompanhadas dos seguintes documentos, em formato pdf, tendo como tamanho máximo 5 Mb por documento:

9.2.1 - Fotocópia legível do certificado de habilitações, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

9.2.2 - Curriculum Vitae detalhado e atualizado;

9.2.2.1 - Os trabalhadores do Município de Macedo de Cavaleiros estão dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos factos indicados no Curriculum Vitae, bem como da apresentação, entre outros, dos certificados da formação indicada que se encontrem arquivados no respetivo processo individual, estando também dispensados da apresentação da declaração referida no número seguinte a qual será entregue oficiosamente ao Júri do Procedimento pela Secção de Recursos Humanos.

9.2.3 - Os candidatos que sejam detentores de relação jurídica de emprego público que estejam a desempenhar, bem como os que se encontram em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras destes postos de trabalho, devem, obrigatoriamente, entregar declaração emitida pelos serviços de origem devidamente atualizada, da qual conste de forma inequívoca: modalidade da relação jurídica; carreira, categoria e tempo de serviço; posição e nível remuneratório em que se encontram à data da candidatura; descrição das atividades/funções executadas com identidade funcional às do posto de trabalho a que se candidatam; avaliação de desempenho relativa aos dois últimos ciclos avaliativos, ou, sendo o caso, indicação dos motivos de não avaliação.

9.2.4 - Quando o método de Avaliação Curricular seja utilizado no procedimento ou, independentemente da sua aplicação, sempre que o Júri tenha dúvidas sobre alguma situação descrita no Curriculum Vitae, poderá ser exigida a apresentação de documentos comprovativos que possam relevar para a apreciação do mérito e que se encontrem deficientemente comprovados. Contudo, em caso algum pode o candidato ou o Júri juntar documento obrigatório que não conste da instrução inicial da candidatura.

9.3 - A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos legalmente exigidos até à data limite de apresentação das candidaturas, implica a exclusão dos candidatos do procedimento quando a falta dos mesmos impossibilite a sua admissão.

10 - A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura e/ou as falsas declarações prestadas, bem como a apresentação de documentos falsos, determina a exclusão do(s) candidato(s) e eventual participação às entidades competentes para efeitos de procedimento

disciplinar e/ou penal. 11 - Métodos de seleção: a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); Ou b) Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); 11.1- Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. 11.2 - Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP), complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): para os restantes candidatos. A utilização da Entrevista de Avaliação de Competências, como método facultativo, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, aumentando a validade preditiva do processo de seleção. O método de seleção facultativo é aplicado á totalidade dos candidatos aprovados no segundo método de seleção. 11.3 - Os métodos referidos no ponto 11.1 podem ser afastados pelos candidatos, através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhe, nesse caso, os métodos previstos no ponto 11.2, cfr. previsto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP. 11.4 - Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas frases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção. 11.5 - Em referência à Prova de Conhecimentos (PC), a mesma visa avaliar os conhecimentos habilitacionais (destacando-se o adequado conhecimento da língua portuguesa) e/ou profissionais, bem como a capacidade dos candidatos para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, será de natureza teórica, sob a forma escrita, com consulta de legislação, desde que desprovida de anotações (estando impedida a utilização de qualquer meio eletrónico) e terá a duração de 60 minutos com 30 minutos de tolerância, sendo valorada numa escala de zero a vinte valores (considerando-se a valoração até às centésimas) e versará sobre conteúdos legais de âmbito geral e específico, relacionadas com a exigência da função. 11.5.2 - Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da Provas de Conhecimentos. 11.5.1 - Os candidatos que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção. 11.6 - Avaliação Psicológica (AP): a mesma visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, sendo avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. 11.7 - - Avaliação Curricular (AC): Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para candidato. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: • Habilitações Académicas – HA; • Formação Profissional – FP; • Experiência Profissional – EP. De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$ 11.7.1- Habilitações Académicas (HA): serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: Habilitações Académicas Valoração ? Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado) 16 valores ? Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado) 18 valores ? Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento) 20 valores 11.7.2 - Formação Profissional (FP): Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias 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 seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: Formação Profissional Valoração ? Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas - 10 valores ? Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas - 12 valores ? Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas - 14 valores ? Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas -16 valores ? Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 80 horas - 18 valores ? Pós-Graduação e/ou MBA concluídos e relacionados com o posto de trabalho - 20 valores Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. 11.7.3 - Experiência Profissional (EP): A Experiência Profissional será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, devidamente comprovadas, na área específica para a qual o procedimento concursal é aberto, conforme caracterização dos postos de trabalho (Ref.ª TS1 a TS4). A valoração da experiência profissional será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte ponderação: • 20 valores – Experiência profissional igual ou superior a 10 anos em funções diretamente relacionadas com a área de formação e funções previstas na caracterização do posto de trabalho; • 16 valores – Experiência profissional entre 5 e 9 anos em funções diretamente relacionadas com a área de formação e funções previstas na caracterização do posto de trabalho; • 12 valores – Experiência profissional entre 2 e 4 anos em funções diretamente relacionadas com a área de formação e funções previstas na caracterização do posto de trabalho; • 8 valores – Experiência profissional inferior a 2 anos em funções diretamente relacionadas com a área de formação e funções previstas na caracterização do posto de trabalho; • 0 valores – Sem experiência profissional comprovada em funções relacionadas com a área de formação e funções previstas na caracterização do posto de trabalho. Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular. As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto. 11.8 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, em contexto de interação presencial, informações relevantes sobre comportamentos profissionais anteriormente evidenciados pelo candidato, diretamente relacionados com as competências essenciais ao exercício da função, conforme previsto na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de dezembro, e na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro. O guião da entrevista é composto por um conjunto estruturado de questões, com base num perfil de competências previamente definido, sendo apoiado por uma grelha de avaliação individual que permite registar e valorizar a presença e a qualidade da evidência comportamental apresentada por cada candidato. 11.9 - A avaliação incidirá sobre as seguintes competências: A. Orientação para o serviço público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. B. Orientação para a colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. C. Orientação para a mudança e inovação: Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública. D. Orientação para os resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. E. Inteligência emocional: Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. Cada competência será avaliada com base na qualidade da evidência apresentada pelo candidato, considerando uma escala de apreciação comportamental estruturada da seguinte forma: ? 20 Valores: Nível Excelente ? 18 Valores: Nível Muito Bom ? 16 Valores: Nível Bom ? 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante ? 12 Valores: Nível Satisfaz; ? 10 Valores: Nível Suficiente ? 8 Valores: Nível Fraco ? 4 Valores: Nível Insuficiente A valoração final da EAC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas, através da aplicação da seguinte fórmula ponderada: $EAC = (A+ B+$

C+ D+ E) /5 A classificação final resulta da média ponderada dos desempenhos comportamentais evidenciados, refletindo o grau de adequação do candidato ao perfil funcional em concurso. 12 - A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: $OF = (60\%PC + 40\%EAC)$ ou $OF = (40\%AC + 60\%EAC)$ Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências. 13 - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: 1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência " Inteligência emocional "; 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Orientação para resultados"; 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência " Orientação para o serviço público"; 14 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica. 15 - A Lista de Ordenação Final, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo, ainda, publicado um Aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação (cfr. art.º 25.º n.º 4 da Portaria). 16 - Quotas de Emprego: Nos termos do artigo 3.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e do artigo 2.º da Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência que se enquadrem na definição legal prevista, desde que possuam atestado médico de incapacidade multiuso com grau de incapacidade igual ou superior a 60%. 16.1 - Os candidatos com um grau de deficiência igual ou superior a 60% abrangidos pela previsão do Decreto-Lei n.º 29/2001, são dispensados da apresentação imediata do documento comprovativo do grau de incapacidade e tipo de deficiência, sem prejuízo de deverem declarar no Formulário de Candidatura, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, bem como os meios ou condições especiais que necessitam para a realização de algum ou alguns métodos de seleção. 17 - Composição do Júri: Em conformidade com o estabelecido nos art.os 7.º e 8.º da Portaria o Júri do presente procedimento concursal tem a seguinte constituição: Presidente: Vera Alexandra Ferro Lebres, Pró-Presidente do Instituto Politécnico de Bragança. Vogais Efetivos: Catarina Isabel Lameiras Lopes, Técnica Superior – Recursos Humanos, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Rui Alexandre da Cruz Salselas, Técnico Superior da Câmara Municipal de Bragança. Vogais Suplentes: Helena Joana Queiroga Pinto, Técnica Superior e Fernanda de Fátima Silva Matos Alves, Técnica Superior. 18 - Período experimental: O Júri do presente procedimento concursal é simultaneamente o Júri do período experimental. 19 - Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do art.º 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". 20 - Proteção de dados pessoais: No ato de candidatura os candidatos prestam as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, com a estrita finalidade de recolha e integração na base de dados do procedimento concursal, conforme previsto no Regulamento Geral de Proteção de Dados. Macedo de Cavaleiros, Paços do Concelho, 28 de agosto de 2025. O Presidente da Câmara Municipal; Benjamin do Nascimento Pereira Rodrigues

Observações

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:		