

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202606/0079

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: 934,99 €

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

- Ref.^a AO2026/03 – Dois (2) postos de trabalho na categoria de Assistente Operacional – área de Cantoneiro de Limpeza, afetos à Divisão Municipal de Ambiente e Serviços Urbanos
Desempenho de funções de natureza executiva, de carácter manual e operacional, com grau 1 de complexidade funcional, designadamente limpeza e conservação de vias públicas, espaços urbanos e equipamentos municipais, recolha e remoção de resíduos urbanos, varredura manual e mecânica de arruamentos, limpeza de sarjetas, bermas e espaços envolventes, apoio em ações de higiene urbana e salubridade pública, manuseamento de equipamentos e utensílios afetos à atividade, assegurando o cumprimento das normas de segurança e higiene no trabalho.

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

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.

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros	2	Jardim 1º de Maio	Macedo de Cavaleiros	5340218 MACEDO DE CAVALEIROS	Bragança	Macedo de Cavaleiros

Total Postos de Trabalho: 2

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Formação	Grande Grupo	Área de Estudo	Área de Educação e Formação	Programas/ conteúdos
Assistente Operacional – área de Cantoneiro de Limpeza	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado

Outros Requisitos: 8.2 - Requisitos específicos:
 Formação Académica: Escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a data de nascimento de cada candidato, sem possibilidade de substituição do nível habitacional por formação e, ou, experiência profissionais. A escolaridade obrigatória é aferida segundo a data de nascimento: 4ª classe para indivíduos nascidos até 31/12/1966; 6º ano de escolaridade para nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980; 9º ano de escolaridade para nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994, e 12º ano de escolaridade, para os nascidos a partir de 01/01/1995.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Jardim 1.º de maio, 5340-218 Macedo de Cavaleiros

Contacto: 278420420 recrutamento@cm-macedodecavaleiros.pt

Data Publicitação: 2026-06-02

Data Limite: 2026-06-17

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:

Texto Publicado em Jornal Oficial: Aviso 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 dois (2) postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional. 1 - Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, em conjugação com os artigos 11.º e 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, por despacho da Sra. Vereadora em Regime de Tempo Inteiro, Cristina Paula Pinto Ribeiro Pires, no uso das competências delegadas pelo Senhor Presidente da Câmara, datado a 21.05.2026, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da publicação integral do Aviso de abertura na Bolsa de Emprego Público - BEP, procedimento concursal comum, tendo em vista a ocupação imediata de dois (2) postos de trabalho, previstos e não ocupados, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na carreira e categoria de Assistente Operacional, no Mapa de Pessoal - 2026, aprovada a alteração em reunião da Assembleia Municipal de 26.02.2026. 2 - O presente procedimento concursal rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual; pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; pelo Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual, e demais legislação aplicável. 3 - Prazo de validade: Nos termos do disposto nos n.os 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a concurso e para a constituição de reserva de recrutamento interna. Sempre que o número de candidatos aprovados constante da Lista Unitária de Ordenação Final seja superior ao número de postos de trabalho publicitados, em caso de necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, pode ser utilizada no prazo máximo de 18 meses contados da data da sua 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 dos postos de trabalho em causa. 5 - Nos termos do disposto nos artigos 14.º a 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual, aplicável à administração autárquica, foi promovido o procedimento prévio de

recrutamento. 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: dois (2) postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional 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 1 de complexidade funcional (cfr. alínea a) do n.º 1 do art.º 86.º da LTFP: - Ref.ª AO2026/03 – Dois (2) postos de trabalho na categoria de Assistente Operacional – área de Cantoneiro de Limpeza, afetos à Divisão Municipal de Ambiente e Serviços Urbanos Desempenho de funções de natureza executiva, de carácter manual e operacional, com grau 1 de complexidade funcional, designadamente limpeza e conservação de vias públicas, espaços urbanos e equipamentos municipais, recolha e remoção de resíduos urbanos, varredura manual e mecânica de arruamentos, limpeza de sarjetas, bermas e espaços envolventes, apoio em ações de higiene urbana e salubridade pública, manuseamento de equipamentos e utensílios afetos à atividade, assegurando o cumprimento das normas de segurança e higiene no trabalho. 6.1 - A descrição das funções referidas não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 81.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual. 6.2 - Local de trabalho: Área do Município de Macedo de Cavaleiros. 7 - Posição remuneratória: Nos termos do n.º 4 do artigo 38.º da LTFP, conjugado com a alínea e) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e tendo em consideração as disponibilidades orçamentais existentes para o presente procedimento concursal, a posição remuneratória a atribuir corresponde à 1.ª posição remuneratória da carreira e categoria de Assistente Operacional, a que corresponde o nível remuneratório 5 da Tabela Remuneratória Única, com a remuneração mensal de 934,99 € (novecentos e trinta e quatro euros e noventa e nove cêntimos). 8 - Requisitos de admissão: Podem candidatar-se ao presente procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, reúnam os requisitos de admissão legalmente previstos. 8.1 – Requisitos gerais: Os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, designadamente: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, 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 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 apresentação no momento da candidatura, desde que os candidatos declarem, sob compromisso de honra, no formulário de candidatura, que reúnem os referidos requisitos. 8.2 - Requisitos específicos: Formação Académica: Escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a data de nascimento de cada candidato, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissionais. A escolaridade obrigatória é aferida segundo a data de nascimento: 4ª classe para indivíduos nascidos até 31/12/1966; 6º ano de escolaridade para nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980; 9º ano de escolaridade para nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994, e 12º ano de escolaridade, para os nascidos a partir de 01/01/1995. 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 à 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 fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos e 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 – Prova de Conhecimentos (PC): 15.5.2 - Para as referências AO2026/02 e AO2026/03, a Prova de Conhecimentos assume natureza prática, nos seguintes termos: Em referência à Prova de Conhecimentos, a mesma visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função, revestindo natureza prática, de realização individual. A prova terá a duração de 30 minutos e consistirá na realização de trabalho prático diretamente relacionado com as funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, incluindo a correta utilização de ferramentas, equipamentos e equipamentos de proteção individual adequados ao exercício das respetivas funções. A prova será classificada de acordo com os seguintes parâmetros: ? Perceção e compreensão da tarefa (PCT); ? Qualidade e rapidez de realização

(QRR); ? Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCTD); ? Regras de segurança no trabalho (RST). A classificação final da Prova de Conhecimentos Prática será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da soma da avaliação atribuída a cada um dos parâmetros, de acordo com a seguinte fórmula: $PC = PCT + QRR + GCTD + RST$ (cada parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 5 valores) 11.5.3 - 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. 11.5.4 - 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 o 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: ? HABILITAÇÃO ACADÉMICA DE GRAU EXIGIDO PARA O POSTO DE TRABALHO - 15 valores ? HABILITAÇÃO ACADÉMICA DE GRAU EXIGIDO PARA O POSTO DE TRABALHO- 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 3 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. 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; • 14 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; • 12 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; • 10 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: Ref.ª AO2026/03 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 mudança e inovação Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública. C - Gestão do conhecimento Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização D - Comunicação Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. E - Iniciativa Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização. F - Orientação para a inclusão Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos. G - Orientação para a segurança Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. H - 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: $OF = (50\%PC + 50\%EAC)$ ou $OF = (50\%AC + 50\%EAC)$ 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 o serviço público "; 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência " Orientação para a mudança e inovação "; 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 Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a quota de emprego para pessoas com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, devidamente comprovado por atestado médico de incapacidade multiuso, sendo a reserva de lugares determinada de acordo com o número de postos de trabalho a ocupar e nos termos legalmente aplicáveis. 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: Ref.ª AO2026/03 Presidente: Paulo Alexandre Rocha Silva, Chefe de Divisão Municipal de Ambiente e Serviços Urbanos; Vogais Efetivos: Catarina Isabel Lameiras Lopes, Técnica Superior – Recursos Humanos, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Simão Augusto Ventura Ferreirinha, Encarregado Operacional Geral; 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, 22 de maio de 2026. A Vereadora em Regime de Tempo Inteiro, Cristina Paula Pinto Ribeiro Pires

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina 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: