

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202203/0699

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Outros

Orgão / Serviço: Associação de Municípios para a Gestão do Centro Intermunicipal de Recolha de Animais Errantes

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: 705,00€

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho: Executar as operações da limpeza/desinfecção e arrumação das instalações, bem como a preparação e o fornecimento de alimentos aos animais no canil/gatil ; efetuar as tarefas de vigilância do estado de saúde/doença dos animais e aplicar medidas profiláticas e tratamentos curativos simples sob a orientação do veterinário; vigiar os ciclos reprodutivos dos animais e acompanhar o desenvolvimento dos recém nascidos; vigiar e orientar o espaço do animal em função do comportamento e hábitos, tendo em vista minimizar as situações de stress ou inadaptação; efetuar a captura de animais errantes; Preparar e acompanhar as campanhas de adoção.

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

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP: Deliberação favorável tomada na reunião extraordinária do Conselho Diretivo da Associação de Municípios para a Gestão do Centro Intermunicipal de Recolha de Animais Errantes – CIRAE, realizada a 15 de fevereiro de 2022

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Associação de Municípios para a Gestão do Centro Intermunicipal de Recolha de Animais Errantes	3	Avenida do Colégio	PROENÇA-A-NOVA	6150401 PROENÇA-A-NOVA	Castelo Branco	Proença-a-Nova

Total Postos de Trabalho: 3

Quota para Portadores de Deficiência: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: amgcirae@gmail.com ou correio, registado, Avenida do Colégio- 6150-401 Proença-a-Nova

Contacto: 274670000

Data Publicitação: 2022-03-30

Data Limite: 2022-04-13

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 6551/2022 - Diário da República n.º 63 , 2.ª Série, de 30 de março de 2022

Texto Publicado em Jornal Oficial: AVISO 1. Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, abreviadamente designada por LTFP, conjugado com o artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, torna-se público que por deliberação favorável tomada na reunião extraordinária do Conselho Diretivo da Associação de Municípios para a Gestão do Centro Intermunicipal de Recolha de Animais Errantes – CIRAE, realizada a 15 de fevereiro de 2022, encontram-se abertos, pelo prazo de dez dias úteis a contar da data da publicação integral do Aviso de abertura na BEP, nos termos do artigo 18.º da citada Portaria, procedimentos concursais comuns para o recrutamento de trabalhadores na modalidade jurídica de emprego público por tempo indeterminado para preenchimento de 4 (quatro) postos de trabalho, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal da Associação, nas seguintes carreiras e categorias: Referência A) 1 (um) Técnico Superior, na área académica de enfermagem veterinária, para exercer funções no Setor Técnico e Operacional; Referência B) 3 (três) Assistentes Operacionais, para exercerem funções no Setor Técnico e Operacional. 2. De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, "As autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, ficando dispensada desta formalidade de consulta até que venha a constituir a EGRA junto de entidade intermunicipal", nos termos do artigo 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, as autarquias locais são entidades gestoras subsidiárias enquanto as EGRA não estiverem em funcionamento. 3. Âmbito de Recrutamento: Por deliberação favorável do Conselho Diretivo da Associação de Municípios para a Gestão do Centro Intermunicipal de Recolha de Animais Errantes – CIRAE na reunião extraordinária de 15/02/ 2022, o recrutamento destina-se a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, trabalhadores

com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4 do art.º 30.º e art.º 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação. 4. Caracterização dos postos de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal, designadamente: 1 (um) Técnico Superior, na área académica de enfermagem veterinária na modalidade de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercer funções no Setor Técnico e Operacional, nomeadamente: Exercer com autonomia e responsabilidade pela aplicação de conhecimentos teóricos e práticos sobre a anatomia fisiológica dos diferentes animais domésticos, assim como sobre os quadros patológicos de naturezas diversas (infeciosas, parasitárias, etc.) permitem que este profissional esteja apto a assistir o médico veterinário nas mais variadas situações clínicas; a sua formação prática permitir-lhe-á, em particular, realizar várias análises e provas laboratoriais e utilizar os principais equipamentos auxiliares de diagnóstico; utilizar os conhecimentos de anestesiologia e técnica operatória para assistir em intervenções cirúrgicas; está ainda apto a fazer administração de medicamentos prescritos pelo Médico Veterinário e a efetuar todo o tipo de cuidados clínicos e profiláticos em animais de companhia e espécies pecuárias; realizar procedimentos de enfermagem veterinária, sob supervisão; fazer a coleta de matérias para exames laboratoriais; informar as condições de saúde dos animais para o veterinário, conforme normas estabelecidas; trabalhar em conformidade com as normas e procedimentos de segurança, higiene e saúde e executar tarefas pertinentes à área de atuação, utilizando-se de equipamentos e programas de informática. 3 (três) Assistentes Operacionais, na modalidade de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para exercerem funções no Setor Técnico e Operacional, nomeadamente: Executar as operações de limpeza/desinfecção e arrumação das instalações, bem como a preparação e o fornecimento de alimentos aos animais no canil/gatil ; efetuar as tarefas de vigilância do estado de saúde/doença dos animais e aplicar medidas profiláticas e tratamentos curativos simples sob a orientação do veterinário; vigiar os ciclos reprodutivos dos animais e acompanhar o desenvolvimento dos recém nascidos; vigiar e orientar o espaço do animal em função do comportamento e hábitos, tendo em vista minimizar as situações de stress ou inadaptação; efetuar a captura de animais errantes; Preparar e acompanhar as campanhas de adoção. 4.1 Local de trabalho: as funções serão exercidas no Canil Intermunicipal da Associação de Municípios para a Gestão do Centro Intermunicipal de Recolha de Animais Errantes – CIRAE, sito na área do Município de Proença-a-Nova. 5. Requisitos de admissão: os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: 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 indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 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. 5.1 Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Referência A) Licenciatura em Enfermagem Veterinária; Referência B) Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato Não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 5.2 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 correspondentes ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável. 5.3 Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 6. Prazo e forma de apresentação da candidatura: as candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP). A formalização das candidaturas deverá ser realizada, mediante o preenchimento integral do formulário tipo, disponível na página eletrónica da Associação de Municípios para a Gestão do Centro Intermunicipal de Recolha de Animais Errantes–CIRAE no endereço <http://espaçoamigo.com/> podendo ser entregues ou enviadas por uma das seguintes formas: Por correio eletrónico para o email amgcirae@gmail.com, entregue pessoalmente na Câmara Municipal de Proença-a-Nova ou remetido pelo correio, registado com aviso de

recepção, expedido até ao termo do prazo fixado, para Câmara Municipal de Proença-a-Nova, Avenida do Colégio-6150-401 Proença-a-Nova. Na apresentação de candidaturas através de correio registado com aviso de recepção atende-se à data do respetivo registo. 6.1 A candidatura deverá ser acompanhada com os seguintes documentos, sob pena de exclusão: fotocópias de certificado de habilitações literárias. Currículo vitae documentado, detalhado, datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito, os quais, todavia só serão tidos em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente, através de fotocópias dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação e experiência; e, se for o caso, declaração atualizada emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, as menções de desempenho obtidas nos últimos três anos e descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa. 6.2 No caso de candidatos com deficiência, devem declarar no formulário, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60%. 7. Métodos de Seleção — Os Métodos de Seleção a utilizar serão: a) Provas de conhecimentos, destinadas a avaliarem se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. Referência A) A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica específica, com consulta de legislação não anotada, efetuada em suporte papel, numa só fase, constituída por um conjunto de questões, terá a duração até 90 minutos. A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão 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 prova de conhecimentos. Legislação geral: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril – Medidas de Modernização Administrativa, na sua redação atual; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho, na sua redação atual; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua redação atual; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro - Código dos Contratos Públicos, na sua redação atual. Legislação e/ou bibliografia específica: Decreto-Lei n.º 276/2001 de 17 de outubro, na sua atual redação, estabelece as normas legais tendentes a pôr em aplicação em Portugal a Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia e um regime especial para a detenção de animais potencialmente perigosos; Lei n.º 27/2016, de 23 de agosto, aprova medidas para a criação de uma rede de centros de recolha oficial de animais e estabelece a proibição do abate de animais errantes como forma de controlo da população. Referência B) A prova de conhecimentos será de natureza prática, com a duração de 30 minutos. Visa avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem de competências necessárias ao exercício da função, na qual serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação: Qualidade de Execução da Tarefa, Celeridade de Execução da Tarefa, Regras de Higiene e Segurança do Trabalho e Grau de Conhecimentos Técnicos Demonstrados. Cada um dos parâmetros é expresso numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final expresso na mesma escala com valoração até às centésimas, obtido através de uma média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A prova consiste em: proceder à correta da limpeza/desinfecção e arrumação das, identificando e realizando todos os procedimentos e técnicas, utilizando e nomeando todos os instrumentos, utensílios e produtos necessários para garantir a correta execução da tarefa em segurança e nas devidas condições de higiene. b) Avaliação psicológica destinada a avaliar se, 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, podendo comportar uma ou mais fases, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica será valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20,00 valores; Bom – 16,00 valores; Suficiente – 12,00

valores; Reduzido – 8,00 valores e Insuficiente – 4,00 valores. c) Entrevista Profissional de Seleção – Terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar, de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A Entrevista Profissional é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e insuficiente – 4 valores. O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: $OF = PC (40\%) + AP (30\%) + EPS (30\%)$ Em que: OF–Ordenação Final PC– Prova de Conhecimentos AP– Avaliação Psicológica EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método complementar) 7.1 Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: 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 de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros: HAB – Habilitação académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores. Formação profissional: O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação: Nenhuma unidade de crédito: 8 valores; De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores; De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores; De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores; De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores; Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores. As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte: Ações de formação Unidades de crédito 1,2 dias 1; 3,4 dias 2; 5 dias 3; > 5 dias 4. Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. 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 7 horas e cada semana a 5 dias. Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma: Menos de um ano – 8 valores; Entre um e dois anos – 10 valores; Entre três e quatro anos – 12 valores; Entre cinco e seis anos – 14 valores; Entre sete e oito anos – 16 valores; Entre nove e dez anos – 18 valores; Mais de dez anos – 20 valores. No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada. Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: 4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 - Mérito Excelente – 20 valores; 4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante – 16 valores; 3 a 3,9 Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado – 12 valores; 1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 - Desempenho Inadequado – 8 valores. Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores. Avaliação Curricular será ponderada da seguinte

forma: $AC = HAB (15\%) + FP(30\%) + EP(30\%) + AD (25\%)$ em que: AC = Avaliação Curricular HAB = Habilitação Académica FP = Formação Profissional EP = Experiência Profissional AD = Avaliação de Desempenho b) 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. A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e insuficiente – 4 valores. c) Entrevista Profissional de Seleção – Terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar, de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A Entrevista Profissional é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e insuficiente – 4 valores. O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: $OF = AC (40\%) + EAC (30\%) + EPS (30\%)$ Em que: OF – Ordenação Final AC – Avaliação Curricular EAC – Entrevista de Avaliação de Competências EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método complementar) 8. Composição do Júri: Referência A) Presidente: Célia Regina Cardoso, Chefe da Divisão de Obras, Planeamento Urbano, Ambiente e Cadastro do Município de Proença-a-Nova. Vogais efetivos: Anabela da Silva Lopes, Dirigente da Unidade Jurídica do Município de Proença-a-Nova que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Lúcia Ludovina Bernardo Tavares Fernandes, Técnica Superior no Setor de Segurança Alimentar e Veterinária do Município de Proença-a-Nova. Vogais Suplentes: Sandra Sofia Santos Leal Tavares, Dirigente da Unidade de Recursos Humanos e Luís Miguel Cardoso Ferreira, Chefe da Divisão Financeira e Administrativa Referência B) Presidente: Célia Regina Cardoso, Chefe da Divisão de Obras, Planeamento Urbano, Ambiente e Cadastro do Município de Proença-a-Nova. Vogais efetivos: Luís Manuel Cardoso Sequeira, Técnico Superior na Unidade de Ambiente, Higiene e Espaços Verdes do Município de Proença-a-Nova que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e António José Cardoso Sousa, Carreira de Fiscalização na Unidade Obras e Serviços Municipais do Município de Proença-a-Nova. Vogais Suplentes: Sandra Sofia Santos Leal Tavares, Dirigente da Unidade de Recursos Humanos do Município de Proença-a-Nova e Luís Miguel Cardoso Ferreira, Chefe da Divisão Financeira e Administrativa. 8.1 O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam. 8.2 Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 8.3 Atas do Júri - As Atas do Júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitados na página eletrónica da Associação de Municípios para a Gestão do Centro Intermunicipal de Recolha de Animais Errantes – CIRAE 8.4 Os candidatos excluídos serão notificados nos termos dos artigos 10.º, 22.º e 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 9. Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o art.º 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Proença-a-Nova, disponibilizada na página eletrónica da Associação de Municípios para a Gestão do Centro Intermunicipal de Recolha de Animais Errantes-CIRAE. 9.1 A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário de candidatura. 9.2 A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, art.º 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. 10. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Subsistindo a igualdade, a

preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado(a); candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato(a) com habilitação literária superior. 11. Posicionamento remuneratório: de acordo com o estabelecido no art.º 38.º da LTFP e Lei do Orçamento de Estado em vigor, sendo as posições remuneratórias de referência as seguintes: Referência A) Correspondente à 2.ª posição remuneratória da categoria de técnico superior, nível 15 da Tabela Remuneratória Única, remuneração de 1.215,93 €. Referência B) Correspondente à 4.ª posição remuneratória da categoria de assistente operacional, nível 4 da Tabela Remuneratória Única, remuneração de 705,00€.

11.1 Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente a Associação da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem. 12. Aos candidatos com deficiência é-lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher nos diferentes concursos, devendo os mesmos declarar, no requerimento de admissão, 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. 13. Em cumprimento da al. h) do art.º 9º da Constituição, 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. 14. Proteção de Dados Pessoais: o candidato presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, no ato de candidatura e com a estrita finalidade de recolha, e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados. Proença-a-Nova, 11 de março de 2022 O Presidente do Conselho Diretivo da Associação de Municípios para a Gestão do Centro Intermunicipal de Recolha de Animais Errantes – CIRAE; João Manuel Ventura Grilo de Melo Lobo

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: