bep Bolsa de Emprego Público

# Detalhe de Oferta de Emprego

## Caracterização da Oferta

**Código da Oferta:** OE202504/0406
**Tipo Oferta:** Procedimento Concursal Comum
**Estado:** Ativa
**Nível Orgânico:** Outros
**Orgão / Serviço:** Associação de Municípios das Terras de Santa Maria
**Vínculo:** CTFP por tempo indeterminado
**Regime:** Carreiras Gerais
**Carreira:** Assistente Técnico
**Categoria:** Assistente Técnico
**Grau de Complexidade:** 2
**Remuneração:** 979,05
**Suplemento Mensal:** 0.00 EUR
**Caracterização do Posto de Trabalho:** Assegurar funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, requerendo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos obtidos através de adequado curso do ensino secundário ou equivalente, incumbindo-lhe, nomeadamente: executar tarefas de secretariado e apoio administrativo: execução de dactilografia, organização, andamento e arquivo de todos os documentos administrativos do canil, recursos humanos do canil, aprovisionamento, atendimento ao púbico, gestão das redes sociais para promoção da adoção de animais; experiência na utilização de plataformas eletrónicas e softwares próprios aos vários serviços e atividades; executar tarefas de acordo com as instruções do médico veterinário, nomeadamente zelar pelo bem-estar animal auxiliando no maneio, socialização, tratamento e alimentação, zelar pela manutenção dos espaços de tratamentos médico-cirúrgicos

## 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.

**Requisitos de Nacionalidade:** Sim
**Habilitação Literária:** 12º ano (ensino secundário)

## Locais de Trabalho

| Local Trabalho | Nº Postos | Morada | Localidade | Código Postal | Distrito | Concelho |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Associação de Municípios das Terras de Santa Maria | 1 | Edifício Villa Balbina, Lugar do Parrinho | São João da Madeira | 3700189 SÃO JOÃO DA MADEIRA | Aveiro | São João da Madeira |

**Total Postos de Trabalho:** 1

## Nº de Vagas/ Alterações

## Formação Profissional

**Outros Requisitos:**

## Formalização das Candidaturas

**Envio de Candidaturas para:** geral@amtsm.pt
**Contacto:** 256830020
**Data Publicitação:** 2025-04-08
**Data Limite:** 2025-04-23

## Texto Publicado

**Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social:** DR Aviso nº 9483/2025/2

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** Abertura de procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de 1 posto de trabalho, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de Assistente Técnico, para o exercício de funções no âmbito do Canil Intermunicipal da Associação de Municípios das Terras de Santa Maria. Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 7.º e 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Associação de Municípios das Terras de Santa Maria de 31 de outubro de 2024 e por meu despacho de 30 de janeiro de 2025, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, contados a partir desta publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum para preenchimento de 1 posto de trabalho, do mapa de pessoal da Associação de Municípios das Terras de Santa Maria, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para Assistente Técnico para o Canil Intermunicipal. 1 - Consultados os Municípios que integram esta Associação de Municípios acerca da disponibilidade de um Assistente Técnico para exercer funções no Canil Intermunicipal sem qualquer resposta positiva e Consultada a Área Metropolitana do Porto (AMP), enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), para o Município de Santa Maria da Feira, em cumprimento do disposto nos art.º 16.º e art.º 16.º- A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, foi prestada a seguinte informação: "AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16º- A do D.L. n.º 209/2009, alterado pela Lei n.º 80/2013, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014. Assim terá de aplicar o regime subsidiário através do órgão competente estabelecido no Dec. Lei n.º 209/2009." Reservas de recrutamento: Não existem reservas de recrutamento internas na Associação de Municípios das Terras de Santa Maria que satisfaçam a necessidade do recrutamento em causa. 2 - Local de trabalho – Canil Intermunicipal da Associação de Municípios das Terras de Santa Maria 3 - Âmbito de recrutamento: 3.1 - Em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), o recrutamento é aberto a candidatos/as com ou sem vínculo de emprego público; 3.2 - Não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrem em mobilidade, ocupem posto de trabalho previsto no mapa de pessoal do órgão ou serviço idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 4 - Caracterização dos postos de trabalho a prover: Assegurar funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, requerendo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos obtidos através de adequado curso

do ensino secundário ou equivalente, incumbindo-lhe, nomeadamente: executar tarefas de secretariado e apoio administrativo: execução de dactilografia, organização, andamento e arquivo de todos os documentos administrativos do canil, recursos humanos do canil, aprovisionamento, atendimento ao púbico, gestão das redes sociais para promoção da adoção de animais; experiência na utilização de plataformas eletrónicas e softwares próprios aos vários serviços e atividades; executar tarefas de acordo com as instruções do médico veterinário, nomeadamente zelar pelo bem-estar animal auxiliando no maneio, socialização, tratamento e alimentação, zelar pela manutenção dos espaços de tratamentos médico-cirúrgicos. 5 - Perfil de competências: - Realização e orientação para resultados; - Organização e Método de Trabalho; - Responsabilidade e Compromisso com o serviço; - Conhecimentos e Experiência. 6 - Requisitos de admissão: 6.1 - Requisitos gerais - os previstos no artigo 17.° da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei n.° 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/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as 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. 6.2 - Nível habilitacional exigido: - Possuir a escolaridade obrigatória, aferida em função da data de nascimento. Outros requisitos: Carta de condução - categoria B (e não inibição de condução). 6.3 - Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: apenas poderá ser candidato/a ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional. Os/As candidatos/as possuidores/as 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. 6.4. Os/As candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 7 - Prazo e forma de apresentação de candidatura: 7.1 - As candidaturas serão efetuadas até às 23h59m do 10.º dia útil a contar da data da publicitação deste anúncio na Bolsa de Emprego Público (BEP), através do preenchimento de formulário disponível na página eletrónica da AMTSM, https://amtsm.pt. 7.2 - Poderão ser entregues via eletrónica, para geral@amtsm.pt, e deverão os candidatos solicitar recibo de entrega (do email pessoal) no envio dos documentos. Poderão também ser entregues (em papel) pessoalmente na receção da Associação de Municípios das Terras de Santa Maria dentro do horário de expediente, ou enviadas pelo correio, para a Parrinho, Villa Balbina, 3700-189 São João da Madeira, com aviso de receção até ao termo do prazo fixado para a entrega das candidaturas. 7.3- Os formulários de candidatura devem ser acompanhados, obrigatoriamente, dos seguintes documentos: a) Curriculum vitae atualizado, detalhado, datado e assinado, do qual conste o nome, morada, contactos, incluindo endereço eletrónico, número de cartão de cidadão, número de identificação fiscal, habilitações literárias, funções que exerce, bem como as que exerceu, experiência profissional, com a indicação dos respetivos períodos de duração e atividades exercidas relevantes, assim como formação profissional detidas, com a indicação das entidades promotoras, data de frequência e duração; b) Fotocópia do certificado de habilitações; c) Comprovativos da experiência profissional onde conste as atividades desenvolvidas e a respetiva duração; d) Fotocópia dos comprovativos da formação profissional frequentada, sendo que só será considerada a formação relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. e) Fotocópia da carta de condução. 7.4-Os/as candidatos/as com deficiência, para efeitos de admissão a concurso, devem declarar, sob compromisso de honra, o grau de incapacidade e o tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, bem como, se for caso disso, o meio de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, conforme o Decreto-Lei n.° 29/2001 de 03 de fevereiro; 7.5- A não apresentação dos documentos previstas nas alíneas a) a e), determinam a exclusão dos candidatos do procedimento concursal; 7.6 - A não apresentação dos comprovativos referidos na alínea e) determinam a não inclusão da experiência e formação, ainda que indicadas no curriculum vitae, para efeitos de avaliação curricular; 7.7 - A falta de apresentação dos documentos exigidos no presente aviso implica a exclusão do candidato, nos termos da alínea a) do n.° 5 do artigo 15.° da Portaria n.° 233/2022, de 9 de setembro; 7.8- Os candidatos titulares de relação jurídica de

emprego público, para além dos documentos acima indicados deverão, ainda, apresentar declaração, autenticada, atualizada, emitida pelo órgão ou serviço, da qual conste inequivocamente, a relação jurídica de emprego público que detém, a carreira e categoria de que é titular, antiguidade, a as funções que executa, a identificação do órgão ou serviço onde presta funções, posição remuneratória que detém, bem como a avaliação de desempenho dos últimos três biénios. A não a apresentação desta declaração implica a não consideração da situação jurídico-funcional do candidato. 7.9- As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as, implicam a sua exclusão e ser-lhes-á aplicado o respetivo procedimento criminal, nos termos da lei penal. 8- Métodos de seleção: Os métodos de seleção a utilizar: a) Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e como método facultativo, Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); b) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) 8.1 - Prova de Conhecimentos (PC) - A Prova de Conhecimentos, visa avaliar os níveis de cultura geral, os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências Técnicas dos candidatos, exigíveis e adequados ao exercício das funções, bem como a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função. 8.2 - Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. 8.3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 8.4- Avaliação Curricular (AC)- visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, 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. 8.5 - No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os referidos no ponto 8, alínea b). 8.6 - Aos restantes candidatos os métodos de seleção são os referidos no ponto 8, alínea a). 8.7 - Os métodos referidos no ponto 8, alínea b) podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 8, alínea a), previstos no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP. 8.8 - De acordo com o disposto na alínea 1 do art.º 19º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada. Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter 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. 9 - Classificação dos métodos de seleção: 9.1 - Prova Conhecimentos (PC), assumirá a natureza teórica, de carácter eliminatório e de realização individual, efetuada em suporte de papel, visando avaliar os níveis de cultura geral, os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências Técnicas dos candidatos, exigíveis e adequados ao exercício das funções, bem como a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função; sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas nos termos previstos no n.º 5, do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com os seguintes programas de prova previstos: O enquadramento legal do trabalhador integrado na carreira de assistente técnico; A forma de realizar atividades/tarefas caraterizadoras do posto de trabalho; As relações de cooperação com os diversos agentes afetos à Associação de Municípios. - Legislação e documentação aplicável: Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho); Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro); Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro); Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro; Estatutos da Associação de Municípios das Terras de Santa Maria - publicados no Diário da República n.º 150/2004, Série III de 2004-06-28; Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro; Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro); Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro; Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro) (SIADAP); Portaria 422/2004, de 24 de abril (Raças de cães potencialmente perigosos); DL 315/2009, de 29 de outubro (Criação, reprodução e detenção de animais

perigosos); Lei n.º 27/2016, de 23 de agosto (Proibição de abate de animais errantes); Portaria. 146/2017, de 26 de abril (Destino dos animais acolhidos em CRO); Decreto-Lei n.º 260/2012 de 12 de dezembro; Decreto-Lei n.º 82/2019 de 27 de junho e DL 314/2003, de 17 de dezembro. . Todos os diplomas devem ser considerados nas suas últimas versões. Além dos referidos podem os candidatos, querendo, fazer-se munir de outros diplomas que considerem pertinentes para o exercício das funções. Para a realização da prova teórica escrita com a duração total de 90 minutos, a Legislação e documentação apenas pode ser consultada em suporte de papel, sem anotações e/ou comentários, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático e / ou eletrónico; podendo ainda os candidatos munir-se de outros diplomas que considerem pertinentes para o exercício das funções descritas. 9.2 - Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção. 9.2.1- A aplicação do método de seleção, Avaliação Psicológica será da competência da DGAE? ou pelo Núcleo de Psicólogos da Associação de Municípios de Terras de Santa Maria ou de outras entidades, devidamente autorizadas e escolhidas pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade (DGAEP). 9.3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso e avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, e terá a duração prevista até 30 minutos. 9.4 - Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até ás centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros: a) HA - Habilitação Académica: onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma: - Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores; - Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura - 20 valores. b) FP- Formação Profissional: c) O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação: - Sem cursos ou ações - 0 valor; - Cursos ou ações de duração até 20 horas - 1 valor; - Cursos ou ações de duração de 21 a 50 horas – 2 valores; - Cursos ou ações de duração de 51 a 80 horas - 3 valores; - Cursos ou ações de duração de 81 a 100 horas - 4 valores; - Cursos ou ações de duração superior a 100 horas - 5 valores. Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP), apenas serão contabilizadas as ações e cursos 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 e 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. Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caraterizadoras do posto de trabalho ? 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; - Superior a dez anos - 20 valores. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem. d) Avaliação de Desempenho (AD), devidamente

comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao período correspondente aos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma apurada através do cálculo da média desses mesmos anos. Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, será atribuída a classificação de 3. A conversão da média final, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, conforme exemplo abaixo descriminado: 5-------20 3.5-----? x= 14 A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: AC = HA (20%) + FP (30%) + EP (35%) + AD (15%) em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional e AD = Avaliação de Desempenho. 9.5- A valoração e a ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e resulta da ponderação das seguintes fórmulas: 9.5.1 - OF = AC (70%) + EAC (30%) Em que: OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências; 9.5.2 - PC (70%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30%) Em que: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AP - Avaliação Psicológica, EAC - Entrevista de Avaliação de Competências (Método de Seleção Facultativo). 9.6 - A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. 9.7 - Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.° 24° da Portaria n.° 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: a) Candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado: 1° Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas); 2° Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas); 3° Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item "Responsabilidade e Compromisso com o serviço"; 4° Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item "Capacidade de organização e método de trabalho"; 5° Persistindo o empate, a ordenação dos candidatos será feita por ordem decrescente de idade. b) Restantes candidatos: 1º Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas); 2° Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas); 3° Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item "Responsabilidade e Compromisso com o serviço"; 4° Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item "Capacidade de organização e método de trabalho". 5° Persistindo o empate, a ordenação dos candidatos será feita por ordem decrescente de idade. 10 - Composição do Júri: Presidente: Eng.ª Teresa Pouzada, Secretária Geral da AMTSM (Associação de Municípios das Terras de Santa Maria); Vogais efetivos: Drª Cláudia Valadares, Técnica Superior, Veterinária da AMTSM e Dr.ª Vera Marques, Técnica Superior, Veterinária do Município de São João da Madeira; Vogais suplentes: Sofia Damas, Assistente Técnica da AMTSM, Carla Lopes, Técnica Superior da AMTSM. 10.1 - Atas do Júri - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet (https://recrutamento.cm-feira.pt/). Caso o/a dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento tenha optado pela utilização faseada dos métodos de seleção, os/as candidatos/as aprovados/as em cada método são convocados/as para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis. 10.2-O Júri responsável pelo acompanhamento e avaliação do período experimental, realizado nos termos e para os efeitos dos artigos 45.° e seguintes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, será o designado no ponto 10, devendo o mesmo analisar e propor para aprovação, as regras a observar na respetiva avaliação. 11 - Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as: - 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.° 6° da Portaria n.° 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Associação de Municípios

das Terras de Santa Maria e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. 11.1 - A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura. 12 - Posicionamento remuneratório: obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LGTFP, em conjugação com o estipulado na alínea e) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, a posição remuneratória é a equivalente à 1.ª posição remuneratória da categoria de assistente técnico, nível 7 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde o montante pecuniário de 979,05€ (novecentos e setenta e nove euros e cinco cêntimos). 13. Aos/Às candidatos/as portadores/as de grau de incapacidade igual ou superior a 60%, reconhecida nos termos da lei, 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/as mesmos/as 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. 14. 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. 15. Proteção de Dados Pessoais: na candidatura, o/a candidato/a 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. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na atual redação. Associação de Municípios das Terras de Santa Maria, 31 de março de 2025 O Presidente da Associação de Municípios das Terras de Santa Maria, Amadeu Albergaria

**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:** | | |