

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202607/0185
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Outros
Orgão / Serviço: Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Técnico Superior
Categoria: Técnico Superior
Grau de Complexidade: 3
Remuneração: 1.499,15€
Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Organizar e manter atualizado o sistema de sinalização e de segurança interna do edifício da CIMLT; Organizar e manter atualizados os processos administrativos de seguros, bem como colaborar no desenvolvimento de processos administrativos decorrentes de acidentes de trabalho; Promover ações de sensibilização no âmbito da medicina do trabalho; Coordenar as ações das áreas de medicina no trabalho e ação social interna; Promover a realização de estudos que melhorem o funcionamento dos serviços ao mesmo tempo que melhorem a qualidade de vida dos trabalhadores dentro da CIMLT; Assegurar a execução de exames periódicos aos trabalhadores da CIMLT, de acordo com a legislação em vigor; Elaborar todos os processos de acidentes em serviço; Promover ações de prevenção e sensibilização; Recolher e tratar dados para fins estatísticos e de gestão, designadamente quanto às participações na doença e acidentes de trabalho; Elaborar programas de prevenção de riscos profissionais; Identificar e avaliar os riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho; Dar informação técnica, na fase de projeto e execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos; Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão; elabora autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade na área da prevenção e proteção contra riscos profissionais; executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns. instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.

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 Por proposta do Secretariado Executivo Intermunicipal aprovada em reunião de
Artigo 30.º da LTFP: Conselho Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo (CIMLT) de 25 de junho de 2026

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura na área da Higiene e Segurança no trabalho

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Área Temática Ignorada	Área Temática Ignorada	Área Temática Ignorada

Descrição formação e/ou experiências profissionais: Licenciatura noutra área complementada por curso de técnico superior de higiene e segurança no trabalho e certificado de aptidão profissional de técnico superior de segurança no trabalho (mínimo nível 6), não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e/ou experiência profissional

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo	1	Quinta das Cegonhas	Santarém	2000471 SANTARÉM	Santarém	Santarém

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: rh@cimlt.eu

Contacto: 243303240

Data Publicitação: 2026-07-03

Data Limite: 2026-07-17

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Diário da Republica 2.ª série n.º 127
Aviso (extrato) n.º 16770/2026/2 de 03-07-2026

Texto Publicado em Jornal Oficial: Procedimento concursal comum para preenchimento de 1 posto de trabalho de Técnico Superior (Segurança no Trabalho) em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado 1- Nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, conjugado com os artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, proposta do Secretariado Executivo Intermunicipal aprovada em reunião de Conselho Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo (CIMLT) de 25 de junho de 2026, foi autorizado a abertura de procedimento concursal comum com vista à constituição de relação jurídica de emprego público para 1 (um) posto de trabalho, do mapa de pessoal da Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo (CIMLT), na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulada por

contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreiras/categoria de Técnico Superior, aprovado no Mapa de Pessoal para o ano de 2026. Procedimento concursal A02/2026. 2 - A Entidade Gestora da Requalificação ainda não se encontra constituída na CIMLT, conseqüentemente, nos termos do disposto no artigo 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, foi emitido despacho comprovativo de que não existem trabalhadores em situação de requalificação que possam preencher os postos de trabalho. 3 - Conforme solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais (DGAL), de 15 de maio de 2014, homologada pelo despacho de 15 de julho de 2014 do Secretário de Estado da Administração Local, "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. (...)". 4 - Para efeito do disposto no n.º 5 do artigo 25.º da Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento nesta Comunidade, relativas ao posto de trabalho a ocupar. 5 - No caso previsto na parte segunda do n.º 5 do artigo 25.º da Portaria, é constituída uma reserva de recrutamento interna pelo prazo máximo de 18 (dezoito) meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, a ser utilizada quando, nesse período, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho. 6 - Local de trabalho: as funções serão exercidas na sede da CIMLT e área dos municípios que a constituem. 7 - Caracterização do posto de trabalho: Organizar e manter atualizado o sistema de sinalização e de segurança interna do edifício da CIMLT; Organizar e manter atualizados os processos administrativos de seguros, bem como colaborar no desenvolvimento de processos administrativos decorrentes de acidentes de trabalho; Promover ações de sensibilização no âmbito da medicina do trabalho; Coordenar as ações das áreas de medicina no trabalho e ação social interna; Promover a realização de estudos que melhorem o funcionamento dos serviços ao mesmo tempo que melhorem a qualidade de vida dos trabalhadores dentro da CIMLT; Assegurar a execução de exames periódicos aos trabalhadores da CIMLT, de acordo com a legislação em vigor; Elaborar todos os processos de acidentes em serviço; Promover ações de prevenção e sensibilização; Recolher e tratar dados para fins estatísticos e de gestão, designadamente quanto às participações na doença e acidentes de trabalho; Elaborar programas de prevenção de riscos profissionais; Identificar e avaliar os riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho; Dar informação técnica, na fase de projeto e execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos; Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão; elabora autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade na área da prevenção e proteção contra riscos profissionais; executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns. instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. 8 - Posição remuneratória: O posicionamento remuneratório obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição remuneratória de referência 1.499,15€ (mil quatrocentos e noventa e nove euros e quinze cêntimos) correspondente à 1.º posição, nível 16, da carreira/categoria geral de Técnico Superior, de acordo com a Tabela Remuneratória Única, exceto se os candidatos forem titulares de grau académico de doutor, caso em que se aplica o n.º 8 do artigo 38.º da LTFP. 8.1. No caso de candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a posição remuneratória de referência corresponde à detida na categoria de origem, caso a mesma seja superior à 1.ª posição remuneratória da carreira/categoria de Técnico Superior. 9 - Requisitos gerais de admissão: só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que satisfaçam os requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP, que consistem em: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceções pela Constituição, lei especial ou convenção internacional; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e) Ter cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 10 - Os/as candidatos/as devem reunir os requisitos gerais, até à data-limite de apresentação das candidaturas. 11 - A apresentação dos documentos comprovativos da detenção dos requisitos gerais de admissão pode ser dispensada, desde que no formulário de candidatura os/as candidatos/as declarem sob compromisso de honra que reúnem tais requisitos. 12 - Em cumprimento do disposto no n.º 3 e 4, do artigo 30.º da LTFP, podem candidatar-se ao procedimento concursal, os interessados com e sem vínculo de emprego público. 13 - Podem também candidatar-se nos termos do artigo 24.º

do Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11/10, os/as militares que tenham prestado serviço efetivo em regime de contrato pelo período mínimo de 5 (cinco) anos, desde que reúnam os requisitos estabelecidos nesse regime. 14- Nível habilitacional exigido: Licenciatura na área da Higiene e Segurança no trabalho e título profissional de técnico superior de segurança no trabalho (mínimo nível 6) ou licenciatura noutra área complementada por curso de técnico superior de segurança no trabalho e título profissional de técnico superior de segurança no trabalho (mínimo nível 6), não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e/ou experiência profissional. 15 - Impedimentos de admissão: não podem ser admitidos candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e não se encontrando em mobilidade, ocupem posto de trabalho no mapa de pessoal da Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo (CIMLT), idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 16 - Forma de apresentação da candidatura: as candidaturas devem ser formalizadas por via eletrónica, sob pena de exclusão, mediante o preenchimento de formulário tipo, disponível para o efeito na página de detalhe do procedimento concursal, em : <https://www.cimlt.eu/cimlt/organizacao-dos-servicos/recursos-humanos/procedimentos-concursais-rh/2026,dirigido> ao Presidente da CIMLT, que poderá, bem como a documentação que o deve acompanhar, ser preferencialmente, enviadas para o email rh@cimlt.eu , contendo os elementos a que se referem as alíneas a) a g) do n.º 1 do artigo 13.º da Portaria, ou remetido por correio, mediante carta registada com aviso de receção, expedida até ao prazo fixado, para o seguinte endereço: Quinta das Cegonhas, Apartado 577, 2001-907 Santarém, devendo o requerimento constar do respetivo de curriculum vitae, datado e assinado. 16.1 – A submissão da candidatura por via eletrónica deverá ser acompanhada dos seguintes documentos em formato (PDF, ZIP ou JPG) sob pena de exclusão, tendo como limite 5 MB por documento: a) Documento(s) comprovativo(s) das habilitações a que se refere o item 14 do presente aviso, sob pena de exclusão do procedimento; b) Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro devem submeter, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico de habilitações estrangeiras previsto pela legislação portuguesa aplicável (Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto), sob pena de exclusão do procedimento; 16.2. Conjuntamente com os documentos referidos em 16.1, os candidatos devem apresentar: a) Comprovativos emitidos por entidades acreditadas das ações de formação relacionadas com as atribuições/competências/atividades do posto de trabalho, com a indicação precisa do número de horas ou dias; b) Comprovativos de todas as experiências profissionais relacionadas com as atribuições/competências/atividades do posto de trabalho, com a indicação precisa das funções desempenhadas e do tempo de serviço; c) Os/as candidatos/as com deficiência devem juntar declaração comprovativa do grau de incapacidade e o tipo de deficiência de que são portadores, devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3/2, designadamente os meios de comunicação/expressão a utilizar nos métodos de seleção. d) Os candidatos/as detentores de relação jurídica de emprego público, devem juntar declaração emitida e autenticada pelo serviço de origem, devidamente atualizada, da qual conste a modalidade do vínculo de emprego público, a antiguidade na carreira, na categoria e no exercício de funções públicas, a descrição detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho ocupado, e a indicação da posição e nível remuneratório, com indicação do respetivo valor. e) Os candidatos que sejam trabalhadores com vínculo à CIMLT estão dispensados de apresentar os documentos referidos no item 14 e na alínea a) do item 16.2 do presente aviso, desde que expressamente refiram no formulário de candidatura que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. f) No caso de candidatos que não detenham a nacionalidade portuguesa, os mesmos devem declarar ou entregar documento comprovativo de que se encontram habilitados para trabalhar em Portugal, nos termos da legislação aplicável consoante a respetiva nacionalidade estrangeira; g) Os documentos entregues, quando emitidos em língua estrangeira, deverão ser acompanhados da respetiva tradução oficial, sob pena de não serem considerados; h) A não apresentação dos documentos previstos nas alíneas a), e b) do item 16.2, determina a não consideração para efeito de avaliação curricular. 17 – A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura, determina a exclusão do/a candidato/a do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar. 18 - A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos de admissão legalmente exigidos, quando devam ser os/as candidatos/as a apresentá-los, determina a sua exclusão do

procedimento concursal. 19 - As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as são punidas nos termos da lei. 20 – Prazo de candidatura: 10 (dez) dias úteis contados do dia seguinte à data da publicitação integral do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP) acessível em www.bep.gov.pt. 21 – Métodos de seleção - Nos termos do artigo 36.º da LTFP conjugado com os artigos 17.º e 18.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a aplicar serão os seguintes- Métodos de seleção obrigatórios: Os métodos de seleção infra indicados destinam-se aos candidatos que: Não se encontram a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; a) Prova de Conhecimentos Técnica Oral (PCTO); b) Avaliação psicológica (AP). 21.1 – De acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, no caso de candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes: a) Avaliação curricular (AC); b) Entrevista de avaliação de competências (EAC). 21. 3 - Os métodos de seleção Avaliação curricular e Entrevista de avaliação de competências podem ser afastados pelos/as candidatos/as, mediante declaração inserta no formulário tipo de admissão ao procedimento concursal, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos/as. 22 – Considera-se necessário imprimir celeridade ao procedimento para assegurar com a máxima oportunidade a satisfação das necessidades permanentes do serviço e, no pressuposto de existir um leque alargado de candidaturas, por motivo de racionalização de custos face à necessidade de recurso a entidade externa para aplicação do método de seleção de avaliação psicológica, a aplicação dos métodos de seleção conforme consta da proposta de abertura do procedimento referida no item 12 do presente aviso, far-se-á do seguinte modo: a) Serão convocados/as para a aplicação do primeiro método de seleção, a totalidade dos candidatos/as admitidos/as; b) Caso o número de candidatos seja superior a 10, o segundo e terceiro método apenas serão aplicados a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 5 (cinco) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades; c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos. 23 - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do presente aviso, considerando-se excluído do procedimento o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores ou um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases que o constituam, ou que não compareça à realização de um método que exija a sua presença e para a qual foi notificado/a não lhe sendo aplicado o método seguinte. 24 – A ordenação final dos/as candidatos/ que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será 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, de acordo com as seguintes fórmulas: 24.1 – $VF = PCTO * 100\%$. Em que: VF = Valoração final; PCTO = Prova de conhecimentos. 24.2 – $VF = AC * 75\% + EAC * 25\%$. Em que: VF = Valoração final; AC = Avaliação curricular; EAC = Entrevista de avaliação de competências. 25 - Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos/as candidatos/as, em situação de preferência legal, o júri adere às regras estabelecidas no n.º 1, alíneas a) e b) do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 26 – Em caso de igualdade de valoração e situação não configurada pela Lei como preferencial, à ordenação dos/as candidatos/as aplica-se a alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria. 26.1 - Subsistindo o empate, a preferência da valoração será feita pela seguinte ordem: a) Candidato/a com a melhor classificação obtida sucessivamente nas competências elencadas na EAC, pela ordem indicada no presente aviso; b) Candidato/a com a maior valoração na experiência profissional; c) Candidato/a com a maior valoração na formação profissional; d) Candidato/a com a habilitação académica mais elevada; e) Candidato/a com menor idade; f) Candidato/a residente no concelho de Santarém; g) Ordem alfabética. 27 - Descrição dos métodos de seleção: 27.1 - Prova de Conhecimentos Técnica Oral (PCTO) : Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função. Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da referida portaria. É de realização individual, visa avaliar o conhecimento académico e ou profissional e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função e terá a duração aproximada de trinta minutos. Serão efetuadas questões sobre os seguintes temas, ponderados a 20% cada, versando sobre a

seguinte legislação: Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho – Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual. Regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais dos trabalhadores que exercem funções públicas – Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, na redação atual dada pela Lei n.º 19/2021, de 8 de abril; Prescrições mínimas de segurança e de saúde na utilização de equipamentos de trabalho – Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro; Condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis – Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro; - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas). Sobre cada um dos temas serão efetuadas duas questões sendo cada uma valorada numa escala de 0 a 20 valores contando cada uma das questões 10 % do valor total. Para avaliação das questões será tido em conta o conhecimento da matéria, a conexão com matérias análogas e a destreza na resposta. Consoante a grelha de classificação serão atribuídos os seguintes valores: 20 Valores – Elevados conhecimentos, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções com estruturação coerente das soluções para a situação concreta; 16 Valores – Conhecimentos de nível superior satisfazendo mais do que o exigível ao normal desempenho de funções, apresentando solução para a questão concreta; 12 Valores – Conhecimentos regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções dos postos de trabalho a ocupar, relacionando de forma razoável com a situação concreta; 8 Valores – Conhecimentos limitados e de nível reduzido atendendo ao normal desempenho das funções dos postos de trabalho a ocupar, não relacionando com a situação concreta; 6 Valores – Conhecimentos de reduzido nível que não satisfaz as exigências dos postos de trabalho a ocupar; 0 valores – Não sabe ou não responde. O Júri poderá atribuir classificações intermédias, nos casos em que os conhecimentos demonstrados pelos candidatos se situem entre duas pontuações distintas. Para avaliação do método indica-se a seguinte legislação: Legislação disponível em www.dre.pt. Os candidatos que compareçam à prova prática com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção. 28 – Avaliação psicológica (AP): Visa avaliar, a partir de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. 29 - Será efetuada por entidade competente para esse efeito, sendo aplicáveis as menções classificativas de Apto e Não Apto. É efetuada de acordo com os artigos 17.º e 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e visa avaliar, a partir de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como base o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante parceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo. 30 – 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. 31 – A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos parâmetros infra, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = HA (25\%) + FP (25\%) + EP (35\%) + AD (15\%) / 4$. a) Habilitação académica (HA) – será ponderado o nível habilitacional detido, de acordo com o seguinte critério-Habilitação Valoração: Licenciatura 16 valores; Mestrado 18 valores; Doutoramento 20 valores. b) Formação profissional (FP) – Para o cálculo da valoração a atribuir a este fator, numa escala de 0 a 20 valores, serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas, que se relacionem com a área funcional do posto de trabalho, obtidas nos últimos cinco anos. b) i) 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. b) ii) 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. Formação Profissional Valoração: Até 20 horas – 10 valores; Entre 21 e 40 horas – 12 valores; Entre 41 e 60 horas – 14 valores; Entre 61 e 80 horas – 16 valores; Igual ou superior a 81 horas – 18 valores; Pós-graduação e/ou MBA – 20 valores. c) Experiência profissional (EP) - Será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos-Experiência Profissional (anos) Valoração: Sem experiência – 10 valores; Menor de 1 – 12 valores; Igual ou maior de 1 e menor de 3 – 14 valores; Igual ou

maior de 3 e menor de 6 – 16 valores; Igual ou maior de 6 e menor de 9 – 18 valores; Igual ou maior de 9 – 20 valores. SIADAP: Sem avaliação de desempenho no último biénio – 10 valores; Desempenho inadequado – 10 valores; Desempenho adequado – 16 valores; Desempenho relevante – 18 valores; Excelente – 20 valores. Determina-se ainda que os fatores constantes da ponderação acima descrita são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações emitidas pelos serviços onde o candidato exerceu as respetivas funções. A contagem de serviço será efetuada por anos completos. 32 - Entrevista de avaliação de competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com o perfil de competências consideradas essenciais para o exercício da função. 33 – A avaliação de competências realizar-se-á através de uma entrevista em que através de uma relação interpessoal, serão obtidas informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será efetuada por entidade especializada contratada para o efeito, no estrito cumprimento da legislação aplicável. O método deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A aplicação deste método basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, devendo o guião estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências será avaliada com menção qualitativa de: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores; Insuficiente – 4 valores. 34 - As competências a avaliar de acordo com a caracterização do posto de trabalho e do perfil de competências definido pelo júri, são as seguintes: Iniciativa e Pró - Atividade (IPA); Relacionamento Interpessoal e Trabalho em Equipa (RITE); Ética do Serviço Público (ESP); Adaptação à Mudança (AM); Produtividade e Orientação para os Resultados (POR); Orientação para a Qualidade (OQ); Planeamento e Organização (PO); Comunicação e Impacto (CI) e Análise e Resolução de Problemas (ARP). 35- A Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, segundo o seguinte critério : $EAC = (IPA + RITE + ESP + AM + POR + OQ + PO + CI + ARP) / 9$. 36- A Entrevista de Avaliação de competências tem duração estimada entre 30 a 45 minutos por candidato, a falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte. Em igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação. 37 – Cada competência é avaliada nos seguintes termos: Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência 20 valores; Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência 16 valores; Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência 12 valores; Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência 8 valores; Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência 4 valores. 38 – Composição e identificação do júri do procedimento concursal e do período experimental, todos os seus membros trabalhadores da CIMLT: Presidente: Tânia Silva, Técnica Superior da CIMLT; Vogais efetivos: Rui Manhoso, Técnico Superior da CIMLT, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Sónia Serra, Técnica Superior da CIMLT; Vogais Suplentes: Ana Neto e Natasha Calvino, Técnicas Superiores da CIMLT. 39 - O Júri do período experimental será composto pelos elementos do júri mencionados no ponto anterior. 40 - Afixação das listas — As listas de candidatos admitidos e excluídos, bem como as listas de classificação final, serão afixadas para consulta, no Edifício da sede CIMLT, e ou publicadas no Diário da República nos termos dos artigos 34.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho e disponibilizadas na página eletrónica do município em www.cimlt.eu. 41 - Dados pessoais: Os dados pessoais recolhidos no âmbito do presente procedimento concursal são necessários, única e exclusivamente, para efeitos da apresentação da candidatura em cumprimento do disposto na legislação aplicável atrás citada. O tratamento desses dados respeitará a legislação vigente em matéria de proteção de dados pessoais, nomeadamente o Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução na ordem jurídica nacional do citado Regulamento, e a demais legislação complementar. 42 — Quaisquer

esclarecimentos relativos ao presente concurso serão prestados através do email institucional: rh@cimlt.eu ou através do telefone 243303240. O Presidente do Conselho Intermunicipal da CIMLT, João Francisco Ferreira Teixeira Leite.

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:		