

## Detalhe de Oferta de Emprego

### Caracterização da Oferta

**Código da Oferta:** OE202104/0576  
**Tipo Oferta:** Procedimento Concursal Comum  
**Estado:** Activa  
**Nível Orgânico:** Câmaras Municipais  
**Orgão / Serviço:** Câmara Municipal de Ponte da Barca  
**Vínculo:** CTFP por tempo indeterminado  
**Regime:** Carreiras Gerais  
**Carreira:** Técnico Superior  
**Categoria:** Técnico Superior

**Grau de Complexidade:** 3  
**Remuneração:** 1.205,08€  
**Suplemento Mensal:** 0.00 EUR

#### Caracterização do Posto de Trabalho:

Área de Psicologia (Escolas) – Ações de apoio psicológico e psicopedagógico: atendimentos individuais; atendimentos em grupo; ações de aconselhamento, informação e orientação escolar e profissional; elaboração de relatórios de avaliação psicológica e pareceres técnicos sobre os alunos, cooperação nas áreas da sua especialidade, com os órgãos de administração e direção da escola, numa perspetiva de fomento da qualidade e da inovação educativa; aplicação do método de avaliação psicológica no âmbito do recrutamento e seleção nos procedimentos concursais.

### Requisitos de Admissão

**Relação Jurídica:** Nomeação definitiva  
CTFP por tempo indeterminado

#### Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

**Habilitação Literária:** Licenciatura

**Descrição da Habilitação Literária:** Psicologia

#### Grupo Área Temática

Direito, Ciências Sociais e Serviços

#### Sub-área Temática

Ciências Sociais

#### Área Temática

Psicologia

### Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Ponte da Barca	1	Praça da República		4980626 PONTE DA BARCA	Viana do Castelo	Ponte da Barca

**Total Postos de Trabalho:** 1

---

**Nº de Vagas/ Alterações**

---

---

**Formação Profissional**

---

**Outros Requisitos:** Cédula Profissional válida emitida pela Ordem dos Psicólogos Portugueses.

---

**Formalização das Candidaturas**

---

**Envio de Candidaturas para:** recrutamento@cmpb.pt ou Câmara Municipal de Ponte da Barca, Praça Dr. António Lacerda, 4980-620 Pont

**Contacto:** 258480180

**Data Publicitação:** 2021-04-23

**Data Limite:** 2021-05-07

---

**Texto Publicado**

---

**Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:** Diário da República, 2ª. série, n.º 79, de 23 de abril de 2021

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** 1. Nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, torna-se público que, por despacho do Presidente da Câmara e em cumprimento da deliberação da Câmara Municipal de 23 de dezembro de 2020, se encontra aberto procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir da data da publicação de aviso no Diário da República, para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior. 2. Consultada a Comunidade Intermunicipal do Alto Minho sobre a existência de trabalhadores em situação de requalificação, declarou no dia 10 de março de 2020 a inexistência da Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias – EGRA. 3. Para cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP o recrutamento circunscreve-se apenas a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado. 4. Caracterização do posto de trabalho: Área de Psicologia (Escolas) – Ações de apoio psicológico e psicopedagógico: atendimentos individuais; atendimentos em grupo; ações de aconselhamento, informação e orientação escolar e profissional; elaboração de relatórios de avaliação psicológica e pareceres técnicos sobre os alunos, cooperação nas áreas da sua especialidade, com os órgãos de administração e direção da escola, numa perspetiva de fomento da qualidade e da inovação educativa; aplicação do método de avaliação psicológica no âmbito do recrutamento e seleção nos procedimentos concursais. 5. Vínculo: contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. 6. Posicionamento remuneratório/remuneração de referência: 1.205,08€, correspondente à 2.ª posição remuneratória e nível 15 da carreira e categoria de Técnico Superior. 7. Local de trabalho: área do concelho de Ponte da Barca (Divisão Sociocultural – Serviço de Educação). 8. Requisitos de admissão: podem concorrer os indivíduos que reúnam os seguintes requisitos, conforme artigo 17.º da LTFP: 8.1. a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar; d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função; e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 8.2. Nível habilitacional: licenciatura em Psicologia e Cédula Profissional válida emitida pela Ordem dos Psicólogos Portugueses. Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional, por formação ou experiência profissional. 9. Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 10. Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontram integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta autarquia idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 11. Métodos de seleção: nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo

método de seleção e dos métodos seguintes será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. Os métodos de seleção são os seguintes: 11.1. A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função inerente ao posto de trabalho. A prova de conhecimentos será escrita, com consulta, de realização individual e incide sobre conteúdos genéricos e específicos diretamente relacionados com as exigências da função. É efetuada em suporte de papel, tem a duração máxima de noventa minutos, será pontuada numa escala de 0 a 20 valores, sendo considerada até às centésimas e versará sobre as seguintes temáticas: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual — Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual — Regime jurídico das autarquias locais; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual — Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública; Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro, na sua atual redação — Código dos Contratos Públicos; Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, na sua redação atual, estabelece o regime jurídico da educação inclusiva; Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho, na sua redação atual, estabelece o currículo dos ensinos básico e secundário e os princípios orientadores da avaliação das aprendizagens; DGE.2018 - Para uma Educação Inclusiva – Manual de Apoio à Prática, disponível em [https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/EEspecial/manual\\_de\\_apoio\\_a\\_pratica.pdf](https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/EEspecial/manual_de_apoio_a_pratica.pdf); DGE.2018 – Orientações para o Trabalho em Psicologia Educativa nas Escolas, disponível em [https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Noticias\\_Imagens/orientacoes\\_para\\_o\\_trabalho\\_em\\_psicologia\\_educativa\\_nas\\_escolas.pdf](https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Noticias_Imagens/orientacoes_para_o_trabalho_em_psicologia_educativa_nas_escolas.pdf); Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 78, em 20 de abril de 2011, na sua redação atual. Em toda a legislação referida deverão ser consideradas as versões atualizadas até à data da realização da prova. Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos podem consultar a legislação simples (não anotada), constante do programa da prova, em suporte papel, não podendo, em caso algum, recorrer à utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico. Os candidatos que compareçam à prova de conhecimentos com atraso de quinze minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção. 11.2. A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo este método comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de Apto ou Não Apto e, na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A avaliação psicológica valorada com Reduzido ou Insuficiente é eliminatório do procedimento. 11.3. Exceto quando afastados por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho deste procedimento, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes tenham desempenhado atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos são: 11.4. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional e a formação profissional. O fator das habilitações académicas (HA), será pontuado de acordo com os seguintes critérios: Licenciatura pré-Bolonha em Psicologia ou mestrado integrado pós-Bolonha – 15,00 valores; Licenciatura pré-Bolonha em Psicologia ou mestrado integrado pós-Bolonha e certificação pela Ordem dos Psicólogos Portugueses de especialização na área da Psicologia da Educação – 18,00 valores; Licenciatura em Psicologia ou mestrado integrado pós-Bolonha e Doutoramento na área da Psicologia da Educação – 20,00 valores. Para o fator da formação profissional (FP), considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função e comprovadas através de certificado, obtidas após a habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho, com limite de 20,00 valores. Ações de formação de duração igual ou inferior a doze horas – 1,00

valor cada; Ações de formação de duração superior a doze horas e inferior ou igual a dezoito horas – 2,00 valores cada; Ações de formação de duração superior a dezoito horas e inferior ou igual a vinte e quatro horas – 3,00 valores cada; Ações de formação de duração superior a vinte e quatro horas – 4,00 valores cada. Nos certificados que não mencionem as horas de formação, consideram-se seis horas por cada dia frequentado. Para o fator da experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, será pontuada de acordo com os seguintes critérios: Experiência profissional igual ou inferior a três anos – 5,00 valores; Experiência profissional superior a três e inferior ou igual a cinco anos – 10,00 valores; Experiência profissional superior a cinco anos e inferior ou igual a dez anos - 15,00 valores; Experiência profissional superior a dez anos - 20,00 valores. A classificação da avaliação curricular será obtida com base na seguinte fórmula:  $AC = (HA + FP + EP) / 3$  em que, AC = avaliação curricular; HA = habilitação académica, FP = formação profissional, EP = experiência profissional. Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos da avaliação curricular.

11.5. A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionados com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Considerando a caracterização do posto de trabalho, o perfil de competências é o seguinte: Iniciativa e autonomia - Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los; Relacionamento interpessoal - Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada; Trabalho de equipa e cooperação - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa; Orientação para resultados - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas; Análise da informação e sentido crítico - Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico; Orientação para o serviço público - Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do sector concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão, Adaptação e melhoria contínua - capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica; Responsabilidade e compromisso com o serviço - capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente; A valoração da entrevista de avaliação de competências obedece à seguinte escala: Oito competências presentes – Elevado - 20,00 valores; Seis ou sete competências presentes – Bom - 16,00 valores; Quatro ou cinco competências presentes – Suficiente - 12,00 valores; Duas ou três competências presentes – Reduzido - 8,00 valores; Zero ou uma competência presente – Insuficiente - 4,00 valores.

11.6. Como método complementar, será adotada a entrevista profissional de seleção que se destina a avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, a capacidade de relacionamento interpessoal, a motivação e interesse, a objetividade, qualificação e perfil para o cargo. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e classificação obtida em cada um deles. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. São considerados os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos que correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final convertido nos seguintes termos: Igual ou superior a dezoito – Nível Elevado - 20,00 valores; Igual ou superior a catorze e inferior a dezoito – Nível Bom - 16 valores; Igual ou superior a dez e inferior a catorze – Nível Suficiente - 12 valores; Igual ou superior a seis e inferior a dez – Nível Reduzido - 8 valores; Inferior a seis – Nível Insuficiente - 4 valores. Os fatores de apreciação da entrevista profissional de seleção são tomados nas seguintes aceções: Capacidade de comunicação – Avaliará a capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores; Capacidade de relacionamento interpessoal – Avaliará a capacidade de estabelecer relações empáticas em contexto organizacional,

assumindo uma atitude facilitadora e tomada de posições ajustadas perante os problemas apresentados; Motivação e interesse – Avaliará a direção e sentido vocacional, através da deteção de motivações tais como: interesse pelas funções do posto de trabalho, por experiência mais variada e melhoria salarial; Objetividade, qualificação e perfil para o cargo – Terá por objetivo detetar o conhecimento sobre as funções do posto de trabalho, bem como o empenho em acompanhar o desenvolvimento das novas tecnologias que respeitem de modo global a consecução das atribuições do serviço onde trabalha; Experiência profissional – Avaliará a experiência do candidato na área de atividade do posto de trabalho para a qual é aberto o procedimento concursal. A valoração de cada um destes fatores de apreciação compreenderá cinco níveis: 1.º Nível - Elevado - 20 valores; 2.º Nível - Bom - 16 valores; 3.º Nível - Suficiente - 12 valores; 4.º Nível - Reduzido - 8 valores; 5.º Nível - Insuficiente - 4 valores. Definição de cada um dos níveis dos vários fatores de apreciação. 1 – Capacidade de comunicação: 1.º Nível - Posse de elevada capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores; 2.º Nível - Posse de boa capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores; 3.º Nível – Posse de razoável capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores; 4.º Nível – Posse de alguma capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores; 5.º Nível – Posse de pouca capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores. 2 – Capacidade de relacionamento interpessoal: 1.º Nível - Posse de elevada capacidade de estabelecer relações empáticas em contexto organizacional, assumindo uma atitude facilitadora e tomada de posições ajustadas perante os problemas apresentados; 2.º Nível - Posse de boa capacidade de estabelecer relações empáticas em contexto organizacional, assumindo uma atitude facilitadora e tomada de posições ajustadas perante os problemas apresentados; 3.º Nível – Posse de razoável capacidade de estabelecer relações empáticas em contexto organizacional, assumindo uma atitude facilitadora e tomada de posições ajustadas perante os problemas apresentados; 4.º Nível – Posse de alguma capacidade de estabelecer relações empáticas em contexto organizacional, assumindo uma atitude facilitadora e tomada de posições ajustadas perante os problemas apresentados; 5.º Nível – Posse de pouca capacidade de estabelecer relações empáticas em contexto organizacional, assumindo uma atitude facilitadora e tomada de posições ajustadas perante os problemas apresentados. 3 – Motivação e interesse: 1.º Nível - Posse de elevada direção e muito intenso sentido de interesse, para o lugar; 2.º Nível - Posse de boa direção e sentido de interesse, para o lugar; 3.º Nível - Posse de suficiente direção e sentido de interesse, para o lugar; 4.º Nível – Posse de alguma direção e sentido de interesse, para o lugar; 5.º Nível – Posse de pouca direção e sentido de interesse, para o lugar. 4 – Objetividade, qualificação e perfil para o cargo: 1.º Nível – Quando evidencie elevado conhecimento sobre o exercício das funções do lugar posto a concurso e elevado empenho em manter-se profissionalmente atualizado; 2.º Nível – Quando manifeste grande conhecimento sobre o exercício das funções do lugar posto a concurso e grande empenho em manter-se profissionalmente atualizado; 3.º Nível – Quando manifeste algum conhecimento sobre o exercício das funções do lugar posto a concurso e algum empenho em manter-se profissionalmente atualizado; 4.º Nível – Quando manifeste pouco conhecimento sobre o exercício das funções do lugar posto a concurso e pouco empenho em manter-se profissionalmente atualizado; 5.º Nível – Quando não evidencie conhecimento sobre o exercício das funções do lugar posto a concurso e nenhum empenho em manter-se profissionalmente atualizado. 5 – Experiência profissional: 1.º Nível – Quando evidencie elevada experiência profissional no exercício de funções na área para a qual é aberto o procedimento concursal; 2.º Nível – Quando manifeste relevante experiência profissional no exercício de funções na área para a qual é aberto o procedimento concursal; 3.º Nível – Quando manifeste suficiente experiência profissional no exercício de funções na área para a qual é aberto o procedimento concursal; 4.º Nível – Quando manifeste pouca experiência profissional no exercício de funções na área para a qual é aberto o procedimento concursal; 5.º Nível – Quando manifeste ausência de experiência profissional no exercício de funções na área para a qual é aberto o procedimento concursal. 12. A classificação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:  $CF = PC \times 45\% + AP \times 25\% + EPS \times 30\%$ , ou  $CF = AC \times 45\% + EAC \times 25\% + EPS \times 30\%$ , em que: CF = classificação final; PC = prova de conhecimentos; AP = avaliação psicológica AC= avaliação curricular; EAC = entrevista de avaliação de competências; e EPS = entrevista profissional de seleção. 13. Formalização

da candidatura: a candidatura deverá ser formalizada através de preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica da autarquia em [www.cmpb.pt](http://www.cmpb.pt), no menu Serviços/Recursos Humanos/Procedimentos concursais/formulários, podendo ser entregue pessoalmente ou remetida pelo correio registado, com aviso de receção, até ao termo do prazo, para Câmara Municipal de Ponte da Barca, Praça Dr. António Lacerda, 4980-620 Ponte da Barca, ou enviada para o email [recrutamento@cmpb.pt](mailto:recrutamento@cmpb.pt).

13.1. O requerimento de admissão ao procedimento concursal deverá identificar a referência do procedimento e, sob pena de exclusão do candidato, ser acompanhado de: a) Fotocópia do certificado ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, comprovativo das habilitações académicas; b) Fotocópia da Cédula Profissional comprovativa de membro da Ordem dos Psicólogos Portugueses, devidamente atualizada; c) Currículo profissional detalhado e atualizado, datado e assinado; d) Declaração atualizada emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da respetiva posição e nível remuneratórios, descrição da atividade que executa; e) Certificados de formação e da experiência profissional, comprovativos dos factos referidos no currículo, sob pena de não serem considerados pelo Júri (apenas para os candidatos que lhes seja aplicada a avaliação curricular).

13.2. Os candidatos possuidores de habilitações literárias, formação profissional ou experiência profissional obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão ou não consideração para efeitos de avaliação curricular, devem apresentar, em simultâneo, documento comprovativo correspondente ao reconhecimento dos mesmos, previstos pela legislação portuguesa aplicável.

13.3. A morada/email a considerar para efeitos de notificação dos candidatos serão os constantes do formulário de candidatura.

13.4. A não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do procedimento concursal, nos termos do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

13.5. A apresentação da candidatura pode ser efetuada em suporte papel ou por email, por ausência de plataforma eletrónica.

13.6. Na apresentação da candidatura por email os documentos deverão ser enviados em PDF.

13.7. Aos candidatos que exerçam funções nesta autarquia não é exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

13.8. A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

14. Composição do júri: Presidente: José Pedro de Oliveira Carneiro, Chefe da Divisão Sociocultural Vogais efetivos: Margarida Maria da Silva Soares, Técnico Superior e Maria do Rosário Gomes da Silva, Técnico Superior. Vogais suplentes: Maria Fernanda de Barros e Sousa Lopes, Técnico Superior e Fátima Susana Cerqueira da Costa, Técnico Superior. O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efetivo.

15. Nos termos do n.º 2 da alínea a) do art.º 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, o Júri deliberou que a verificação do preenchimento dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.

16. Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreva no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

17. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

Subsistindo o empate, após aplicação dos referido critérios, serão utilizados os seguintes: 1.º Candidato com melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS - Motivação e interesse. 2.º Candidato com melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS - Objetividade, qualificação e perfil para o cargo.

18. Considera-se excluído do procedimento o candidato que falte a qualquer um dos métodos de seleção, tenha obtido uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, fique dispensado da aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes, nos termos da al. c), do n.º 3 do artigo 7.º e n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

19. De acordo com o preceituado no artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da referida portaria, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

20. No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo disponível na página eletrónica da autarquia no menu Serviços/Recursos Humanos/Procedimentos

concurrais/formulários. 21. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível, nas instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na sua página eletrónica. Os candidatos aprovados em cada método serão convocados para a realização do método seguinte, através de uma das formas previstas no artigo 10.º da referida Portaria. 22. A lista unitária de ordenação final, será disponibilizada na página eletrónica da autarquia no menu Serviços/Recursos Humanos/Procedimentos concursais, bem como afixada na suas instalações. 23. Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, aquando da submissão da candidatura, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção. 24. Em cumprimento do disposto no n.º 2 do art.º 33.º da LTFP e no n.º 1 do art.º 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, o presente procedimento concursal será publicitado, para além da Bolsa de Emprego Público (BEP) por publicação integral, na 2.ª série do Diário da República e Internet, por extrato, disponível para consulta. 25. Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do art.º 9.º da Constituição da República Portuguesa "A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação". Ponte da Barca, 29 de março de 2021  
O Presidente da Câmara, Dr. Augusto Manuel dos Reis Marinho

#### 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:**