

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202105/0161
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: Assistente Operacional
Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1
Remuneração: 665,00€
Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Área de Serviços Gerais - Assegura a limpeza e conservação das instalações; colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; auxilia a execução de cargas e descargas; realiza tarefas de arrumação e distribuição; executa outras tarefas simples não especificadas de carácter manual exigindo esforço físico e conhecimentos práticos.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva
Nomeação transitória, por tempo determinável
Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado
CTFP a termo resolutivo certo
CTFP a termo resolutivo incerto
Sem Relação Jurídica de Emprego Público

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:

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

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP: Deliberação do órgão executivo de 23 de julho de 2020

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

| Local Trabalho | Nº Postos | Morada | Localidade | Código Postal | Distrito | Concelho |
|------------------------------------|-----------|--------------------|------------|------------------------|------------------|----------------|
| Câmara Municipal de Ponte da Barca | 2 | Praça da República | | 4980626 PONTE DA BARCA | Viana do Castelo | Ponte da Barca |

Total Postos de Trabalho: 2

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

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

Contacto: 258480180

Data Publicitação: 2021-05-07

Data Limite: 2021-05-21

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República , 2 série, nº. 89, de 7 de maio de 2021

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1. Nos termos do n.º 4 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 julho 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 Assistente Operacional. 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. Nos termos do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, da deliberação da Câmara Municipal de 23 de julho de 2020 e do Mapa Anual Global Consolidado de Recrutamentos Autorizados, publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 42, de 28 de fevereiro de 2020, aprovado por despacho de 04 de fevereiro de 2020, o recrutamento é aberto a candidatos com ou sem vínculo de emprego público. 4. Caracterização do posto de trabalho: Serviços Gerais - Assegura a limpeza e conservação das instalações; colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; auxilia a execução de cargas e descargas; realiza tarefas de arrumação e distribuição; executa outras tarefas simples não especificadas de carácter manual exigindo esforço físico e conhecimentos práticos. 5. Vínculo: contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. 6. Posicionamento remuneratório/remuneração de referência: 665€, correspondente à 4.ª posição remuneratória e nível 4 da carreira e categoria de Assistente Operacional. 7. Local de trabalho: área do concelho de Ponte da Barca (Divisão Sociocultural). 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: escolaridade obrigatória. 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 20 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 sessenta minutos, será pontuada numa escala de 0 a 20 valores, sendo considerada até às centésimas e versará sobre as seguintes temáticas: Decreto-lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual — Código do Procedimento Administrativo; Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho; Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual — Regime jurídico das autarquias locais; Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual — Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública; Regulamento de Funcionamento do Pavilhão Desportivo Municipal de Ponte da Barca, publicado no Diário da República, 2ª série, nº 184, em 24 de setembro de 2007; Regulamento de Funcionamento do Complexo de Piscinas Municipais de Ponte da Barca, publicado no apêndice nº 158, 2ª série, nº 231, em 2 de dezembro de 2005; Regulamento do Estádio Municipal de Ponte da Barca, publicado no Aviso (extrato) nº 759/2014, na 2ª série do Diário da República, nº 11, em 16 de janeiro de 2014. Todos os regulamentos estão disponíveis em www.cmpb.pt (Viver/Área do Município/Regulamentos). 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/bibliografia 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, formação profissional e a avaliação de desempenho. O fator das habilitações académicas (HA), será pontuado de acordo com os seguintes critérios: Escolaridade obrigatória- 15,00 valores. Superior à escolaridade obrigatória- 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 – 3,00 valor cada; Ações de formação de duração superior a doze 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 pontuado 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. Para o fator da avaliação de desempenho (AD), considerar-se-á a menção obtida na avaliação de desempenho relativa ao biênio de 2017/2018, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho, em que: 4 a 5 - Mérito excelente - 20,00 valores; 4 a 5 - Desempenho Relevante - 15,00 valores; 2 a 3,999 - Desempenho Adequado - 12,00 valores; 1 a 1,999 - Desempenho inadequado - 8,00 valores; Os candidatos que não foram sujeitos a avaliação de desempenho ou que o processo avaliativo não esteja concluído, será atribuída a nota de 10,00 valores. Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos da avaliação curricular. A classificação da avaliação curricular será obtida com base na seguinte fórmula: $AC = HA \times 15\% + FP \times 30\% + EP \times 30\% + AD \times 25\%$, em que, AC = avaliação curricular; HA = habilitação académica, FP = formação profissional, EP = experiência profissional e AD = avaliação de desempenho. 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: Realização e orientação para resultados - capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. Orientação para o serviço público: capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do sector concreto em que trabalha. Adaptação e melhoria contínua: capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional. Organização e método de trabalho: capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica. Responsabilidade e compromisso com o serviço: capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. A valoração da entrevista de avaliação de competências obedece à seguinte escala: Zero competências presentes - 4,00 valores (Insuficiente); Uma competência presente - 8,00 valores (Reduzido); Duas ou três competências presentes - 12,00 valores (Suficiente); Quatro competências presentes - 16,00 valores (Bom); Cinco competências presentes - 20,00 valores (Elevado). 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 ação, relacionamento e organização através de atitudes e tomada de posições 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 do posto de trabalho para a qual é aberto o procedimento concursal. Cada um destes fatores de apreciação compreenderá cinco níveis: 1º. Nível - Elevado - 20 valores; 2º. Nível - Bom - 16 valores; 3º. Nível - Suficiente - 12 valores; 4º. Nível - Reduzido - 8 valores; 5º. Nível - Insuficiente - 4 valores. E que serão assim

definidos: 1 – Capacidade de comunicação: 1º. Nível - Posse de elevada capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores. 2º. Nível – Posse de boa capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores. 3º. Nível – Posse de razoável capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores. 4º. Nível – Posse de alguma capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores. 5º. 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: 1º. Nível - Posse de elevada capacidade de relacionamento e superação dos problemas e muito bons conhecimentos e prática organizativa. 2º. Nível – Posse de boa capacidade de relacionamento e superação dos problemas e bons conhecimentos e prática organizativa. 3º. Nível – Posse de razoável capacidade de relacionamento e superação dos problemas e razoável conhecimento e prática organizativa. 4º. Nível – Posse de alguma capacidade de relacionamento e superação dos problemas e poucos conhecimentos e prática organizativa. 5º. Nível – Posse de pouca capacidade de relacionamento e superação dos problemas e raros conhecimentos e prática organizativa. 3 – Motivação e interesse: 1º. Nível - Posse de elevada direção e muito intenso sentido de interesse, para o lugar. 2º. Nível - Posse de boa direção e sentido de interesse, para o lugar. 3º. Nível - Posse de suficiente direção e sentido de interesse, para o lugar. 4º. Nível – Posse de alguma direção e sentido de interesse, para o lugar. 5º. Nível – Posse de pouca direção e sentido de interesse, para o lugar. 4 – Objetividade, qualificação e perfil para o cargo: 1º. Nível – Quando evidencie elevado conhecimento sobre o exercício das funções do lugar posto a concurso e elevado empenho em manter-se profissionalmente atualizado. 2º. Nível – Quando manifeste grande conhecimento sobre o exercício das funções do lugar posto a concurso e grande empenho em manter-se profissionalmente atualizado. 3º. Nível – Quando manifeste algum conhecimento sobre o exercício das funções do lugar posto a concurso e algum empenho em manter-se profissionalmente atualizado. 4º. Nível – Quando manifeste pouco conhecimento sobre o exercício das funções do lugar posto a concurso e pouco empenho em manter-se profissionalmente atualizado. 5º. 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: 1º. Nível – Quando evidencie elevada experiência profissional no exercício de funções na área para a qual é aberto o procedimento concursal. 2º. Nível – Quando manifeste relevante experiência profissional no exercício de funções na área para a qual é aberto o procedimento concursal. 3º. Nível – Quando manifeste suficiente experiência profissional no exercício de funções na área para a qual é aberto o procedimento concursal. 4º. Nível – Quando manifeste pouca experiência profissional no exercício de funções na área para a qual é aberto o procedimento concursal. 5º. 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, 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. 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) Currículo profissional detalhado e atualizado, datado e assinado; c) 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 remuneratório, descrição da atividade que executa e indicação da avaliação de desempenho; d) Fotocópia dos 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 documentos exigidos para a admissão/avaliação curricular, 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: José Carlos dos Santos Bago, Coordenador Técnico e Maria do Rosário Gomes da Silva, Técnico Superior; Vogais suplentes: Susana Paula do Souto Almeida, Técnico Superior e Maria Fernanda de Barros e Sousa Lopes, 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 redação atual, 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 concursais/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 redação atual, o presente procedimento concursal será publicitado, para além da Bolsa de Empleo Público (BEP) por publicação integral, na 2.ª série do Diário da República e na página eletrónica da autarquia, 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, 16 de abril de 2021 O Presidente da Câmara, Dr. Augusto Manuel dos Reis Marinho

Observações

Nota: nível habilitacional - escolaridade obrigatória (de acordo com a data de nascimento).

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminó 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: