

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202406/0149
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Pedrógão Grande
Vínculo: CTFP a termo resolutivo certo
Duração: 20
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Técnico Superior
Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: Referência A – 1915,46€.

Referência B – 1385,99€.

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Referência A – em conformidade com o estabelecido no Mapa de Pessoal aprovado: Coordenar a equipa; assegurar o cumprimento de obrigações de serviço público, sendo que o mesmo se torna imprescindível para assegurar o cumprimento de obrigações no âmbito do Projeto Radar Social, nomeadamente no desenvolvimento de um trabalho de parceria e de cooperação, de referênciação e de (re)conhecimento dos problemas de pobreza e exclusão social, em complementaridade com as redes locais. Através da medida Radar Social será implementado um sistema integrado de georreferenciação social e de capacitação dos territórios na ativação das respostas e otimização dos recursos, visando trazer maior eficácia à ação das entidades locais, apoiada na noção de desenvolvimento social e integrada numa perspetiva do desenvolvimento local. As Equipas do Radar Social, poderão dar um contributo decisivo para a construção, atualização e o enriquecimento desse conhecimento sobre os territórios. Entre outros aspetos, importa priorizar as diferentes etapas, para benefício das pessoas e famílias, das comunidades e dos territórios.

Caracterização do Posto de Trabalho:

Referência B – em conformidade com o estabelecido no Mapa de Pessoal aprovado: assegurar o cumprimento de obrigações de serviço público, sendo que o mesmo se torna imprescindível para assegurar o cumprimento de obrigações no âmbito do Projeto Radar Social, nomeadamente no desenvolvimento de um trabalho de parceria e de cooperação, de referênciação e de (re)conhecimento dos problemas de pobreza e exclusão social, em complementaridade com as redes locais. Através da medida Radar Social será implementado um sistema integrado de georreferenciação social e de capacitação dos territórios na ativação das respostas e otimização dos recursos, visando trazer maior eficácia à ação das entidades locais, apoiada na noção de desenvolvimento social e integrada numa perspetiva do desenvolvimento local. As Equipas do Radar Social, poderão dar um contributo decisivo para a construção, atualização e o enriquecimento desse conhecimento sobre os territórios. Entre outros aspetos, importa priorizar as diferentes etapas, para benefício das pessoas e famílias, das comunidades e dos territórios.

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

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: 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: Por deliberação da Câmara Municipal, em reunião ordinária de 14 de março de 2024.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciado em Gestão (referência A) - Licenciado em Serviço Social (referência B)

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

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Pedrógão Grande	2	Largo da Devesa		3271909 PEDRÓGÃO GRANDE	Leiria	Pedrógão Grande

Total Postos de Trabalho: 2

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Largo da Devesa, 14 - 3270-101, Pedrógão Grande, ou para o email:recrutamento@cm-pedrogaogrande.pt

Contacto: recrutamento@cm-pedrogaogrande.pt / 236480150

Data Publicitação: 2024-06-06

Data Limite: 2024-06-24

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) nº 11901/2024/2 Publicado em DR, 2ª série nº 108 de 05/06/2024.

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1. Por deliberação da Câmara Municipal, em reunião ordinária de 14 de março de 2024, conforme previsto nos artigos 4º e 9º do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro, que aqui se transcreve, por extrato, deliberou, por unanimidade aprovar a abertura de procedimento concursal para dois Técnicos Superiores com Licenciatura em Gestão (referência A) ou Licenciatura em Serviço Social (referência B) para o Projeto Radar Social, para o Setor de Ação Social da

Divisão de Ambiente, Desenvolvimento e Sociedade, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 7º e 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 2. Consultada a Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria (CIMRL), na qualidade de Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), para o Município de Pedrógão Grande, 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 setembro, na sua redação atual, foi informado que aqueles Serviços não têm qualquer Comissão criada, até ao momento, sobre a existência ou não de trabalhadores em situação de valorização profissional aptos a suprir as necessidades identificadas. Face à resposta da Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria, nos termos do artigo 16º-A, do referido Decreto-Lei nº 209/2009, o Município de Pedrógão Grande, como entidade gestora subsidiária não possui trabalhadores em situação passível de serem colocados no sistema de valorização profissional, pelo que inexistem as listas nominativas que lhe seriam inerentes e que este Município não assume a posição profissional. 3. Pelo exposto, encontra-se aberto procedimento concursal comum para contratação a termo resolutivo certo, com vista ao preenchimento de dois postos de trabalho de Técnico Superior, Licenciado em Gestão (referência A) ou Licenciado em Serviço Social (referência B), para o Projeto Radar Social, para o Setor de Ação Social da Divisão de Ambiente, Desenvolvimento e Sociedade. 4. Âmbito do recrutamento: em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e respetivo despacho n.º 9.P/2024 de 22 de março de 2024, o recrutamento é aberto a candidatas/as com ou sem vínculo de emprego público, de acordo com a autorização da Câmara Municipal de 14 de março de 2024. 5. Caracterização do Posto de Trabalho: Referência A – em conformidade com o estabelecido no Mapa de Pessoal aprovado: Coordenar a equipa; assegurar o cumprimento de obrigações de serviço público, sendo que o mesmo se torna imprescindível para assegurar o cumprimento de obrigações no âmbito do Projeto Radar Social, nomeadamente no desenvolvimento de um trabalho de parceria e de cooperação, de referenciação e de (re)conhecimento dos problemas de pobreza e exclusão social, em complementaridade com as redes locais. Através da medida Radar Social será implementado um sistema integrado de georreferenciação social e de capacitação dos territórios na ativação das respostas e otimização dos recursos, visando trazer maior eficácia à ação das entidades locais, apoiada na noção de desenvolvimento social e integrada numa perspetiva do desenvolvimento local. As Equipas do Radar Social, poderão dar um contributo decisivo para a construção, atualização e o enriquecimento desse conhecimento sobre os territórios. Entre outros aspetos, importa priorizar as diferentes etapas, para benefício das pessoas e famílias, das comunidades e dos territórios. Referência B – em conformidade com o estabelecido no Mapa de Pessoal aprovado: assegurar o cumprimento de obrigações de serviço público, sendo que o mesmo se torna imprescindível para assegurar o cumprimento de obrigações no âmbito do Projeto Radar Social, nomeadamente no desenvolvimento de um trabalho de parceria e de cooperação, de referenciação e de (re)conhecimento dos problemas de pobreza e exclusão social, em complementaridade com as redes locais. Através da medida Radar Social será implementado um sistema integrado de georreferenciação social e de capacitação dos territórios na ativação das respostas e otimização dos recursos, visando trazer maior eficácia à ação das entidades locais, apoiada na noção de desenvolvimento social e integrada numa perspetiva do desenvolvimento local. As Equipas do Radar Social, poderão dar um contributo decisivo para a construção, atualização e o enriquecimento desse conhecimento sobre os territórios. Entre outros aspetos, importa priorizar as diferentes etapas, para benefício das pessoas e famílias, das comunidades e dos territórios. 5.1. Perfil de Competências determinado como essencial: Orientação para os resultados; Relacionamento interpessoal; responsabilidade e compromisso com o serviço; tolerância à pressão e contrariedades; trabalho de equipa e cooperação; 5.2. Local de Trabalho: as funções serão exercidas na área do Município de Pedrógão Grande. 6. Posicionamento remuneratório: de acordo com o estabelecido no artigo 38.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, em conjugação com o estipulado na alínea e) do nº 3 do art.º 11º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, a posição remuneratória de referência é: Referência A – a correspondente à 3ª posição remuneratória e nível 26 da tabela remuneratória única (TRU), remuneração de 1915,46€. Referência B – a correspondente à 1ª posição remuneratória e nível 16 da tabela remuneratória única (TRU), remuneração de 1385,99€. 6.1. Os/As candidatas/as detentores/as de vínculo de emprego público devem informar previamente a Autarquia de Pedrógão Grande da

remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem. 7. Requisitos gerais de admissão: Os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; b) 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 7.1. 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. 7.2. Os/As candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 8. Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Referência A – por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF 345) — Portaria 256/2005, de 16 de março — licenciatura prevista na Portaria 256/2005, de 16 de março - Gestão. Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional. Referência B - por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF 762) — Portaria 256/2005, de 16 de março — licenciatura prevista na Portaria 256/2005, de 16 de março – Serviço Social. Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional. 9. 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. 10. Prazo de apresentação de candidatura: as candidaturas deverão ser apresentadas, sob pena de exclusão, no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP). 11. Forma de apresentação da candidatura: atendendo a que o Município de Pedrógão Grande não dispõe de plataforma eletrónica para o efeito de submissão de candidaturas, deverão ser formalizadas em suporte de papel, através do preenchimento do formulário tipo, sob pena de exclusão, disponível na página oficial do Município, acessível em www.cm-pedrogaogrande.pt (Serviços - Recursos Humanos - Procedimentos Concursais), podendo ser apresentadas pessoalmente, todos os dias úteis, das 9h00 às 12h30 e das 14h00 às 16h30, no Setor de Planeamento e Gestão de Pessoal do Município ou remetidas via correio registado com aviso de receção, ou para o e-mail recrutamento@cm-pedrogaogrande.pt, até ao termo do prazo fixado para apresentação da candidatura. Apenas serão considerados os documentos redigidos em língua portuguesa. O formulário de candidatura deverá, sob pena de exclusão, estar devidamente preenchido. A apresentação de candidatura em suporte de papel, é admitida, efetuada nos termos dos artigos 104º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo. 11.1. Ao formulário de candidatura deverá ser junto, sob pena de exclusão: a) Currículo Vitae detalhado, atualizado, datado e assinado, do qual devem constar designadamente, as habilitações literárias, a formação profissional, com indicação das funções que exerce e/ou exerceu e respetivos períodos de duração e atividades relevantes na área para o qual o procedimento é aberto; b) Fotocópia legível certificado de habilitações literárias; c) Fotocópias legíveis dos certificados das ações de formação profissional frequentadas e relacionadas com o posto de trabalho a ocupar, bem como comprovativos da experiência profissional d) No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda apresentar a respetiva declaração comprovativa emitida e autenticada pelo serviço a que se encontra vinculado/a, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido/a, posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, a menção de desempenho obtida no último período avaliativo e a descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa. e) Os/As trabalhadores/as do Município de Pedrógão Grande, no âmbito da instrução do respetivo processo de candidatura, estão dispensados de apresentar a declaração emitida pelo serviço público, conforme art.º 116º do CPA. f) Caso os candidatos/as o entendam, a candidatura poderá ser acompanhada por fotocópia simples do cartão de cidadão legalmente válido, com a devida autorização, para uso dos dados no procedimento concursal. 11.2. No caso de candidatos/as com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, reconhecida nos termos da lei, devem declarar no formulário, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar

fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde. 12. Métodos de Seleção: Os Métodos de Seleção a utilizar serão: a) - Avaliação Curricular - Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ponderada das classificações dos elementos a avaliar através da aplicação da seguinte fórmula: $AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$ Em que, AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação do Desempenho. HA = Habilitações Académicas (25%): * Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; * Habilitações académicas de grau superior à anteriormente referida – 20 valores. FP = Formação Profissional (25%): * Formação com duração: Até 50 horas - 14 valores; > 51 horas e < 100 horas – 16 valores; > 100 horas e < 150 horas – 18 valores; > 150 horas – 20 valores. Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 7 horas. EP = Experiência Profissional (40%): * Até 2 anos - 14 valores; * > 2 anos e < 4 anos - 16 valores; * > 4 anos e < 6 anos - 18 valores; * Mais de 6 anos – 20 valores. AD = Avaliação de Desempenho (10%) – Será considerada a avaliação de desempenho relativa aos últimos 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média global, da seguinte forma: * Mérito Excelente – 20 valores; * Desempenho Relevante – 16 valores; * Desempenho Adequado – 12 valores; * Desempenho Inadequado – 8 valores; Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores. b) - Entrevista de Avaliação de Competências – que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria nº359/2013 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, a seguir descritas: a) Orientação para os Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; b) 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. c) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente; d) Tolerância à Pressão e Contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. e) Trabalho de Equipa e Cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma pelo/a candidato/a, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que: Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência – nível elevado: 20 valores; Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência – nível bom: 16 valores; Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência – nível suficiente: 12 valores; Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência – nível reduzido: 8 valores; Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência – nível Insuficiente: 4 valores; A Escala de Avaliação da EAC, após a obtenção da média ponderada das classificações obtidas em cada competência é a seguinte: Escala Qualitativa e Quantitativa: Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores), Elevado (20 valores). Média Obtida: 0-4,99 Insuficiente; 5,00-9,49 Reduzido; 9,50-13,99 Suficiente; 14,00- 16,99 Bom, 17,00-20,00 Elevado. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada/simple das classificações obtidas na avaliação das competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (a + b + c + d + e) / 5$ Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e

resultará da ponderação da seguinte fórmula: $CF = AC (70\%) + EAC (30\%)$ Em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. 14. Composição do Júri: Presidente: Sofia Margarida Simões do Carmo, Chefe de Divisão; Vogais Efetivos: Fábio Micael Costa Bernardino, Chefe de Divisão, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimento; Sandra Cristina Dinis Paiva, Técnica Superior. Vogais Suplentes: Daniela Sofia Duarte Antunes, Técnica Superior, Sílvia Susana Martins Coelho, Técnica Superior. 14.1. O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam. 14.2. Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 14.3. Para efeitos do n.º 1 do artigo 46.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, o Júri referido no ponto 13 será o mesmo para efeitos de acompanhamento e avaliação final dos períodos experimentais do contrato de trabalho que vier a resultar do presente procedimento concursal. 14.4. Atas do Júri: A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através da lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão Grande e disponibilizada no seu sítio da internet, em www.cm-pedrogaogrande.pt 14.5. 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. 14.6. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24 da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência da valoração será feita pela seguinte ordem: candidato(a) que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato (a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato(a) com habilitações literárias superiores; candidato com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências. 14.7. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão Grande, disponibilizada no seu sítio da internet, em www.cm-pedrogaogrande.pt, sendo ainda publicado aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. 14.8. As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o art.º 6º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Pedrógão Grande e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível a notificação através de correio eletrónico deve recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no nº1 do artigo 112º do Código do Procedimento Administrativo. 15. A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura. 16. 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. 17. 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. 18. 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. 19. 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. 20. Determino ainda que, o presente aviso seja publicitado na Bolsa de Emprego Público, após

publicação, por extrato na 2ª série do no Diário da República, nos termos do nº 2, do artigo 33.º, da LTFP, conjugado com o disposto na alínea a) do nº 1, do artigo 11º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. O Presidente da Câmara Municipal António José Ferreira Lopes

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:		