

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202503/0617

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Porto Moniz

Vínculo: CTFP a termo resolutivo certo

Duração: 6

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: Remuneração Mínima Mensal Garantida para a Região Autónoma da Madeira

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Exercício de funções/tarefas centradas na materialização das competências associadas à respetiva Unidade Orgânica; Efetua a vigilância e a manutenção das

Caracterização do Posto de Trabalho:

Piscinas Naturais do Porto Moniz e zonas envolventes; Executa a limpeza / desobstrução dos espaços intervencionados e/ou geridos pela equipa em que se encontra inserido; pode ser destacado para trabalhos de receção a utentes do município; bilheteira das piscinas; colabora na higienização e desinfeção de infraestruturas e equipamentos, em consequência da situação pandémica, bem como na limpeza e manutenção de outros espaços geridos pelo município

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: Despacho do presidente da Câmara Municipal de Porto Moniz, datado de 18/02/2025, ante a deliberação tomada pelo Órgão Executivo de 13/02/2025.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Porto Moniz	5	Praça do Lyra	Vila Porto Moniz	9270053 PORTO MONIZ	RAM - Ilha da Madeira	Porto Moniz

Total Postos de Trabalho: 5

Quota para Portadores de Deficiência: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Outros Requisitos: a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
b) Ter 18 anos de idade completos;
c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interditado, independentemente do motivo, para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
d) Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
e) Cumprir as leis de vacinação obrigatória.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: recrutamento@portomoniz.pt

Contacto: recrutamento@portomoniz.pt

Data Publicação: 2025-03-18

Data Limite: 2025-04-01

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República, 2.ª série, n.º 53, de 17 de março de 2025

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1 - Para efeitos do disposto na alínea a), do n.º 1 do artigo 4.º e na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante Portaria), conjugado com os artigos 30.º, 33.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), torna-se público que, por despacho do Senhor Presidente da Câmara, datado de 18/02/2025, ante a deliberação tomada pelo Órgão Executivo de 13/02/2025, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso no Diário da República, procedimento concursal comum para ocupação de 5 (cinco) postos de trabalho, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal, deste Município, da carreira/categoria de Assistente Operacional – área de Limpeza, pelo período de 6 meses, para as Piscinas Naturais do Porto Moniz e demais espaços municipais com incidência turística, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado (a termo resolutivo certo), nos termos da alínea h), do artigo 57.º da LGTFP. 2 – Local de trabalho: área do Município de Porto Moniz. 3 - Descrição genérica das funções: As constantes no Anexo à LTFP, referido no n.º 2, do seu artigo 88.º, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional para a carreira/categoria de Assistente Operacional conforme previsto na alínea a), do n.º 1, do artigo 86.º, da mesma Lei: "Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.". 3.1 - Caracterização dos postos de trabalho de acordo com o respetivo Perfil de Competências: Exercício de funções/tarefas centradas na materialização das competências associadas à respetiva Unidade Orgânica;

Efetua a vigilância e a manutenção das Piscinas Naturais do Porto Moniz e zonas envolventes; Executa a limpeza / desobstrução dos espaços intervencionados e/ou geridos pela equipa em que se encontra inserido; pode ser destacado para trabalhos de receção a utentes do município; bilheteira das piscinas; colabora na higienização e desinfeção de infraestruturas e equipamentos, em consequência da situação pandémica, bem como na limpeza e manutenção de outros espaços geridos pelo município. 4 – Na Região Autónoma da Madeira não existe entidade gestora da requalificação profissional nas autarquias locais, nos termos dos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na redação atual, pelo que a entidade gestora da requalificação que se constitui no âmbito de cada entidade intermunicipal, (EGRA) ainda não se encontra constituída. 4.1 - De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Exmo. Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, "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 (as) em situação de requalificação". 5 – Nos termos no artigo 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na atual redação, sublinha-se que a Câmara Municipal de Porto Moniz, 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. 5.1 - O Município de Porto Moniz não dispõe de qualquer reserva de recrutamento para colmatar a ocupação dos postos de trabalho que determinaram esta autorização de recrutamento. 6 – Determinação do posicionamento remuneratório: será efetuado de acordo com as regras constantes do considerando o disposto nos artigos 38.º e 144.º da LGTFP, e na Tabela Remuneratória Única para a Administração Pública, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, com as devidas atualizações, tendo lugar imediatamente após o termo dos procedimentos concursais, ou seja: 6.1 – Para a carreira/categoria de Assistente Operacional – Remuneração Mínima Mensal Garantida para a Região Autónoma da Madeira, atualmente fixada em 915€ nos termos do Decreto Legislativo Regional n.º 20/2024/M, de 23 de dezembro. 6.2 – Os candidatos já detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente a Câmara Municipal de Porto Moniz da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem, através de declaração emitida pelo serviço de origem. 7 – Considerando os princípios da racionalização, eficiência e economia de custos que devem presidir à atividade municipal, o recrutamento é efetuado de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LGTFP, conforme a já referida deliberação tomada pelo Órgão Executivo. 8 – De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante mencionada por Portaria), não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Porto Moniz idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 9 – A constituição de relação jurídica de emprego público depende da reunião, pelos candidatos, dos requisitos previstos no artigo 17.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, ou seja: a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interditado, independentemente do motivo, para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprir as leis de vacinação obrigatória. 9.1 – Os candidatos deverão ainda declarar, obrigatoriamente, no formulário de candidatura, sob pena de exclusão, que reúnem aqueles requisitos, assinalando com "X" o quadrado a isso destinado. 10 – Nível habilitacional exigido: Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, ou seja: para os nascidos até 31/12/1966 é exigido o 4.º ano de escolaridade; para os nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980 é exigido o 6.º ano de escolaridade; para os nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994 é exigido o 9.º ano de escolaridade; para os nascidos após 31/12/1994 é exigido o 12.º ano de escolaridade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 10.1 - Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo do reconhecimento das suas habilitações por entidade portuguesa competente para esse efeito de acordo com a legislação portuguesa

aplicável em vigor. 11 – Forma, prazo, local, endereço e documentação para apresentação de candidaturas: 11.1 – A apresentação das candidaturas deve ser efetuada através de envio de email para recrutamento@portomoniz.pt contendo, sob pena de exclusão, cópias anexas dos seguintes documentos (em formato pdf e num único ficheiro): formulário de candidatura devidamente preenchido e assinado; Curriculum Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado pelo mesmo, mencionando nomeadamente a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções do lugar a concurso, ações de formação e aperfeiçoamento profissional com referência à sua duração; e fotocópia do certificado de habilitações literárias. 11.2 – Não são admitidas candidaturas em suporte de papel. 11.3 - Todos os candidatos deverão ainda apresentar fotocópias de documentos comprovativos dos factos referidos no Curriculum Vitae, designadamente no que diz respeito à formação profissional e à experiência profissional relevante para a área de trabalho do cargo em aberto. 11.4 - No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda, apresentar declaração emitida e autenticada pelo(s) Serviço(s) de origem, que circunstancie e comprove: i) a respetiva relação jurídica de emprego público e sua tipologia; ii) carreira e categoria em que se encontra integrado; iii) atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caracterizadoras do inerente posto de trabalho, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal; iv) tempo de integração em carreira (conforme n.º 1, do artigo 79.º, da LTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho objeto do presente procedimento; v) menção obtida na avaliação do desempenho relativa ao último período avaliado (Biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e/ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente, do n.º 7, do artigo 113.º, da LVCR, e ou do n.º 2, do artigo 30.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e/ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado; vi) posição remuneratória correspondente à remuneração atualmente auferida, para efeitos do artigo 38.º, da LTFP. 11.5 – Para aplicação dos métodos de seleção e respetivos parâmetros, quando aplicável, apenas serão considerados os factos/elementos/aspectos devidamente documentados. 11.6 – A prestação de falsas declarações ou a apresentação de documento falso determina a exclusão do candidato, sem prejuízo de participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal. 11.6 – Para efeitos da alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a não apresentação de documentos que impossibilite a sua admissão, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal. 12 – Métodos de Seleção: 12.1 - Nos termos do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o disposto nos artigos 17.º e 18.º da Portaria, os métodos de seleção a utilizar serão a Avaliação Curricular (AC), valorizada em 70%, a qual será complementada com o método facultativo ou complementar Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) valorizada em 30%. 12.2 - Aqueles métodos de seleção e ponderações serão aplicados a todos os candidatos, independentemente de se encontrarem ou não a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, ou em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. 12.3 - Por razões de economia processual; de celeridade e de racionalização dos recursos, nos casos em que se verificarem mais de 20 candidaturas, a aplicação dos métodos de seleção é faseada, iniciando-se pela Avaliação Curricular, e será efetuada da seguinte forma: a) Aplicação do 1.º método de seleção (AC) num primeiro momento, à generalidade dos candidatos admitidos; b) Aplicação do 2.º método de seleção (EAC) apenas aos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos 10 (dez) de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades de recrutamento. c) Sempre que da aplicação prevista nas alíneas a) e b) supra resulte a satisfação das necessidades de recrutamento, será dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, os quais se consideram excluídos para efeitos do presente procedimento concursal. 12.4 - A Avaliação Curricular 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, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. 12.4.1 - Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação

de Desempenho (AD). 12.4.2 - A Avaliação Curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula: $AC = [(HA) + (FP) + (EP \times 3) + (AD)] / 6$ Em que: AC = Avaliação Curricular| HL = Habilitações Literárias| FP = Formação Profissional| EP = Experiência Profissional| AD = Avaliação de Desempenho. 12.4.2.1 – HA = Habilitação Académica de base – Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento. Não se admitindo, no quadro do presente procedimento concursal, possibilidade de substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional (titularidade de escolaridade obrigatória em função da data de nascimento, conforme alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LGTFP), a mesma será classificada nos termos seguintes:-

- Escolaridade Obrigatória (E.O.), de acordo com a idade, ou seja, nascidos até 31/12/1966: 4.ª classe; nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980: 6.ª classe ou o 6.º ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994: 9.º ano de escolaridade e nascidos após 31/12/1994: 12.º ano de escolaridade – 14 valores;
- Um grau ou ciclo académico acrescido à E.O. – 16 valores;
- Dois graus ou ciclos académicos acrescidos à E.O. – 18 valores;
- Três ou mais graus ou ciclos académicos acrescidos à E.O. – 20 valores.

12.4.2.2 – FP = Formação Profissional – Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal (conforme tipologia constante no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro), será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos termos seguintes:

- Sem formação profissional – 10 valores;
- Com formação profissional: o 1 hora e < 100 horas – 12 valores; o > 100 horas e < 200 horas – 14 valores; o > 200 horas e < 300 horas – 16 valores; o > 300 horas e < 400 horas – 18 valores; o > 400 horas – 20 valores.

Sendo que:

- Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação da candidatura;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.

12.4.2.3 – EP = Experiência Profissional – Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções e de atividades inerentes aos postos de trabalho considerado no presente procedimento e ao grau de complexidade associado aos mesmos. Reporta-se ao cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em referência, sendo classificada nos seguintes termos:

- Sem experiência profissional – 10 valores;
- Com experiência profissional: o < 4 meses – 12 valores; o > 4 meses e < 1 ano – 14 valores; o > 1 ano e < 2 anos – 16 valores; o > 2 anos e < 3 anos – 18 valores; o > 3 anos – 20 valores.

12.4.2.4 - AD = Avaliação do Desempenho – Este parâmetro refere-se ao último período de 2 anos avaliado (biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Caso o último ano avaliado não o tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores. Para efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a última nota efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular conforme previsto na Lei n.º 10/2004 de 22 de março ou na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação. A classificação deste parâmetro será obtida através da multiplicação por 4 (quatro) da avaliação quantitativa obtida que o candidato foi objeto de avaliação, desde que esse ano tenha sido avaliado ao abrigo do SIADAP. A classificação deste parâmetro será obtida através da multiplicação por 4 (quatro) da avaliação quantitativa obtida no último ano em que o candidato foi objeto de avaliação, desde que esse ano seja um dos indicados no parágrafo anterior. Caso o candidato não tenha sido avaliado em nenhum daqueles anos ser-lhe-á atribuída a classificação de 12 valores neste parâmetro. 12.4.3 – Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro. 12.5 – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC incidirá sobre as listas

12.5.1 - 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, o qual ficará anexo à presente ata. 12.5.1.1 – Assim, na EAC serão avaliadas as seguintes competências: Realização e orientação para resultados; conhecimentos e experiência; organização e método de trabalho; iniciativa e autonomia; responsabilidade e compromisso com o serviço; orientação para a segurança. 12.5.2. Por cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação e a classificação obtida em cada uma delas, devidamente fundamentada. 12.5.3. Cada uma das competências será avaliada 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. 12.5.4. O resultado final da EAC será obtido de acordo com os seguintes passos: a) - O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato: • Competência presente a um nível elevado – 20 valores • Competência presente a bom nível – 16 valores • Competência presente a um nível suficiente – 12 valores • Competência presente a um nível reduzido – 8 valores • Competência Ausente – 4 valores b) – Para determinar a avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada para a segunda casa decimal (centésimas). c) – A avaliação quantitativa encontrada na análise anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos: De 4 a 6 valores = Insuficiente; > 6 e <9,50 valores = Reduzido; =9,5 e <14 = Suficiente; =14 e <18 = Bom; =18 e =20 Elevado. 12.6 - Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. 12.7 - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. 12.8 - Ordenação Final: A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula: $CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$. 13 - A publicitação dos resultados obtidos será efetuada de acordo com o artigo 22º da Portaria. 14 – Em situação de igualdade de valoração aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria, sem prejuízo do artigo 66.º da LGTFP. 15 – É garantida a quota prevista no n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, aos candidatos com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%. 16 – Composição do Júri: Presidente: Sandra Marlene da Câmara Rodrigues, Diretora do Departamento de Administração Geral, em regime de substituição; Vogais efetivos: Vânia Jesus Câmara Quinta, Chefe da Divisão Administrativa, em regime de substituição e Emanuel Dias de Castro, Chefe da Divisão Financeira; Vogais suplentes: Mónica Fátima Furriel de Sousa, Chefe da Unidade de Contratação Pública e Aprovisionamento, em regime de substituição, e Vítor Hugo Fernandes de Freitas, Chefe da Divisão de Obras Municipais e Urbanismo, em regime de substituição. 17 – Para efeitos do período experimental previsto no n.º 2 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, os Júris referidos no ponto anterior serão substituídos pelos superiores hierárquicos imediatos dos trabalhadores / candidatos a admitir. 18 – Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, através de notificação enviada para o endereço de email que fornecerem na sua candidatura. 19 – As alegações em sede de audiência prévia, devem mencionar expressamente a referência do procedimento concursal a que respeitam, devendo ser enviadas por email para recrutamento@portomoniz.pt. 20 - Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, e nos termos do artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar no formulário tipo de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar se necessitam de meios/condições especiais para a realização dos métodos de seleção. 21 - Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da LTFP e no artigo 11.º da Portaria, o presente procedimento concursal encontra-se publicitado, na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral, e ainda: a) Na 2.ª série do Diário da República, por extrato; b) Na página eletrónica do Município em <https://www.portomoniz.pt/pt/documentos/category/81-avisos-e-publicacoes-concursais>, disponível a partir da data da publicação na BEP; 22 - Proteção de dados pessoais: na candidatura, o candidato presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento de dados pessoais, no ato da 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. 23 - 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. 24 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 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. 25 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor. 26 - A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção e a lista unitária de ordenação final, após homologação serão afixadas na entrada principal do Edifício dos Paços de Concelho e disponibilizada, em <https://www.portomoniz.pt/pt/documentos/category/81-avisos-e-publicacoes-concursais> . 27 - Caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da referida lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho. 28 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

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: