

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202404/0755

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Marco de Canaveses

Vínculo: CTFP a termo resolutivo certo

Duração: 11

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: De acordo com o ponto 5 do aviso, sendo a posição de referência 1385,99, 1ª posição nível 16 da TRU

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Técnico Superior (Estatística e/ou Planeamento); Exercer funções em concordância com as competências e atribuições constantes da estrutura orgânica dos serviços e do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional, nomeadamente as seguintes atividades: Funções de complexidade de grau 3 com a categoria de técnico superior (Estatística e/ou Planeamento). As tarefas a desempenhar são designadamente: Exercer as funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, no âmbito do Projeto Radar Social; Atualizar os instrumentos de planeamento da Rede Social — Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social e Plano de Ação; Mapear os recursos, regionais e locais, em estreita articulação com as cartas sociais municipais; Implementar um sistema integrado de georreferenciação social de âmbito municipal que identifique, pessoas, famílias e grupos, em situação de vulnerabilidade social e/ou em risco de pobreza e exclusão social; Promover e georreferenciar recursos, respostas e soluções, a nível local/regional, promovendo a participação e sustentabilidade das comunidades; Executar o Plano de Ação, tendo por referência as atividades previamente descritas no Programa Radar Social.

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: Deliberação da Câmara Municipal de 8 de março de 2024 e despacho de 21 de março de 2024

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura na área de Estatística ou Licenciatura em Geografia e Planeamento

Grupo Área Temática

Direito, Ciências Sociais e Serviços

Sub-área Temática

Ciências Sociais

Área Temática

Outros

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Marco de Canaveses	1	Largo Sacadura Cabral	Marco de Canaveses	4630219 MARCO DE CANAVESES	Porto	Marco de Canaveses

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <https://recrutamento.cm-marco-canaveses.pt>.

Contacto: 255538800

Data Publicitação: 2024-04-16

Data Limite: 2024-05-02

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 7950/2024/2, Diário da República 2ª Série, nº 74, de 15 de Abril de 2024.

Texto Publicado em Jornal Oficial: Aviso (extrato) n.º 7950/2024/2 Sumário: Abertura de procedimentos concursais comuns para preenchimento de um posto de trabalho a termo resolutivo certo da carreira e categoria de técnico superior. 1 — Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atualizada, torna-se público que na sequência de deliberação da Câmara Municipal de 8 de março de 2024 e meu despacho de 21 de março de 2024, se encontram abertos, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da publicação do respetivo aviso na Bolsa de Emprego Público(BEP), procedimentos concursais comuns para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, tendo em vista o preenchimento dos seguintes postos de trabalho: Refª 16/24) — 1 Técnico Superior (Estatística e/ou Planeamento); 2 — Caracterização dos postos de trabalho: Exercer funções em concordância com as competências e atribuições constantes da estrutura orgânica dos serviços e do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional, nomeadamente as seguintes atividades: Refª 16/24) — Funções de complexidade de grau 3 com a categoria de técnico superior (Estatística e/ou Planeamento). As tarefas a desempenhar são designadamente: Exercer as funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, no âmbito do Projeto Radar Social; Atualizar os instrumentos de planeamento da Rede Social — Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social e Plano de Ação; Mapear os recursos, regionais e locais, em estreita articulação com as cartas sociais municipais; Implementar um sistema integrado de georreferenciação social de âmbito municipal que identifique, pessoas, famílias e grupos, em situação de vulnerabilidade social e/ou em risco de pobreza e exclusão social; Promover e georreferenciar recursos, respostas e soluções, a nível local/regional, promovendo a participação e sustentabilidade das comunidades; Executar o Plano de Ação, tendo por referência as atividades previamente descritas no Programa Radar Social; 3 — Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) — Portaria 256/2005, de 16 de março: Refª 16/24) — Licenciatura na área de Estatística (CNAEF — 462 — Estatística) ou Licenciatura em Geografia e Planeamento (CNAEF 312 — Sociologia e Outros Estudos); 4 — A publicitação do aviso de forma integral, com indicação designadamente, dos requisitos formais de provimento, da composição do júri, dos métodos de seleção, bem como da formalização de candidaturas é efetuada na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) bem como na página eletrónica da Câmara Municipal do Marco de Canaveses (www.cm-marco-canaveses.pt), através do link: <https://recrutamento.cm-marco-canaveses.pt>. 27 de março de 2024. — A Presidente da Câmara Municipal, Dr.ª Cristina Vieira.

Observações

AVISO

Abertura de procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnicos Superiores, para futura constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo.

Torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal do Marco de Canaveses, de 8 de março de 2024, que aprova a abertura de procedimentos concursais com vista ao recrutamento de Técnicos Superiores, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, para a carreira e categoria de Técnico Superior (Sociologia e Estatística/ou Planeamento) e meu despacho de 21 de março de 2024, se encontra aberto, pelo prazo 10 dias úteis a contar da data da publicação do respetivo aviso na Bolsa de Emprego Público(BEP),procedimento concursal comum para a contratação de trabalhadores para a ocupação de postos de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, a Termo Resolutivo Certo ao abrigo da alínea i)do nº 1, do art.º 57, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho (doravante designada por LTFP) para a Divisão de Coesão Social, Igualdade e Desenvolvimento Económico:

Refª 16/24) – 1 Técnico Superior (Estatística e/ou Planeamento);

1 – Prazo de candidatura: 10 dias úteis a contar da data da publicitação do aviso na Bolsa de Emprego público

2 - Local de trabalho: área do Concelho do Marco de Canaveses.

3 - Caraterização do posto de trabalho:

Exercer funções em concordância com as competências e atribuições constantes da estrutura orgânica dos serviços e do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional, nomeadamente as seguintes atividades:

Refª16/24) - Funções de complexidade de grau 3 com a categoria de técnico superior (Estatística e/ou Planeamento). As tarefas a desempenhar são designadamente: Exercer as funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, no âmbito do Projeto Radar Social; Atualizar os instrumentos de planeamento da Rede Social — Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social e Plano de Ação; Mapear os recursos, regionais e locais, em estreita articulação com as cartas sociais municipais; Implementar um sistema integrado de georreferenciação social de âmbito municipal que identifique, pessoas, famílias e grupos, em situação de vulnerabilidade social e/ou em risco de pobreza e exclusão social; Promover e georreferenciar recursos, respostas e soluções, a nível local/regional, promovendo a participação e sustentabilidade das comunidades; Executar o Plano de Ação, tendo por referência as atividades previamente descritas no Programa Radar Social.

4 – Duração dos Contratos: A duração dos contratos será até 31 de março de 2026.

5 - Obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição de referência 1385,99 € (mil trezentos e oitenta e cinco euros e noventa e nove centimos), correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível remuneratório 16, base remuneratória na Administração Pública, aprovada pela Portaria nº 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada pelo Decreto-Lei nº 109-A/2021, de 7 de dezembro, Decreto Lei nº 51/2022, de 26 de julho, Decreto-Lei nº 84-F/2022, de 16 de dezembro, Decreto-Lei nº 26-B/2023, de 18 de abril e Decreto-Lei nº 108/2023, de 22 de novembro.

Caso venha a ficar posicionado em primeiro lugar na lista de ordenação final candidato detentor de prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a remuneração a auferir é a correspondente à posição remuneratória em que o trabalhador se encontra inserido na entidade de origem.

6 - Requisitos obrigatórios de admissão:

6.1 - Requisitos gerais previstos no artigo 17.º da LTFP:

- a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

6.2 – Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data-limite de apresentação das respetivas candidaturas.

7 – Âmbito do recrutamento:

7.1 – Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na sua atual redação, podem candidatar-se trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.

7.2 – Podem, ainda, candidatar-se trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, nos termos do n.º 3 do referido artigo.

7.3 – 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 desta Câmara Municipal idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

7.4 - Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – Portaria 256/2005, de 16 de março:

Refª 16/24) – 1 Licenciatura na área de Estatística (CNAEF - 462 - Estatística) ou Licenciatura em Geografia e Planeamento (CNAEF 312 - Sociologia e Outros Estudos)

8 - Formalização das candidaturas:

8.1 - As candidaturas deverão ser formalizadas através da plataforma eletrónica de recrutamento disponível através do seguinte link: <https://recrutamento.cm-marco-canaveses.pt> mediante o preenchimento de formulário e anexação dos documentos que instruem a candidatura ali indicados.

8.2 - Na formalização da candidatura é obrigatória a anexação de cópias dos documentos comprovativos das declarações prestadas:

a) Currículo atualizado, mencionando, sobretudo, a experiência profissional anterior, com a exata indicação da data do início e do fim de cada atividade e relevante para o exercício das funções do lugar a concurso bem como as ações de formação frequentadas, com alusão à sua duração;

b) Certificado ou documento comprovativo das habilitações literárias.

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão.

c) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar, de onde conste a data de realização e duração das mesmas (documentos apenas aplicáveis a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas);

d) No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda apresentar declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste: A modalidade da relação jurídica de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e desde quando e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos.

e) Outros documentos considerados pertinentes para efeitos de avaliação da candidatura;

8.3 - A não apresentação dos documentos exigidos determina a exclusão do procedimento concursal, quando a sua falta impossibilite a admissão ou avaliação.

8.4 - Para além dos efeitos de exclusão ou de não provimento, a apresentação ou a entrega de documento falso, bem como as falsas declarações prestadas pelos candidatos, implicam a participação à entidade competente para procedimento disciplinar e penal, conforme os casos.

8.5 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que

efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento.

8.6 - Os candidatos que sejam trabalhadores com vínculo à Câmara Municipal do Marco de Canaveses, estão dispensados de apresentar a declaração referida na alínea d) do número anterior, bem como os comprovativos a que se referem as alíneas b) e c) desde que expressamente refiram no formulário de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

9 – Métodos de Seleção e utilização faseada:

Nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante apenas designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, assim como com o Despacho de abertura do concurso exarado pela Presidente da Câmara em 21 de março, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, exceto se o número de candidatos for superior a 10, caso em que, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, foi determinada a utilização faseada dos métodos de seleção.

Caso os métodos de seleção sejam aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, o júri faseará a avaliação dos mesmos, avaliando no(s) método(s) seguinte(s) apenas os candidatos com aproveitamento no método anterior, nos termos alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria.

Caso seja utilizado o faseamento dos métodos de seleção, será aplicado o primeiro método à totalidade dos candidatos admitidos, sendo o segundo método de seleção e os métodos seguintes aplicados apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 3 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção ou que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

9.1 - Avaliação Curricular (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:

a) Habilitações académicas (HA), em que se avaliará a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida.

b) Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

c) Experiência Profissional (EP), em que se avaliará o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

9.3.1 - A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2EP) / 4$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular;

HA – Habilitações Académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

9.2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

9.2.1 - A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

9.2.1.1 – A – Orientação para o serviço Público: Visa avaliar a capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.;

2. Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações;

3. No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos;

4. Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

9.2.1.2 – B - Conhecimentos e experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada;

2. Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas;

3. Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade;

4. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

9.2.1.3 - C - Relacionamento interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Tem um trato cordial e afável com os colegas, superiores e os diversos utentes do serviço;

2. Trabalha com pessoas com diferentes características;

3. Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros;

4. Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos sócio-profissionais.

9.2.1.4 – D – Trabalho de Equipa e Cooperação: visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.

Traduz-se nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho;
2. Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa;
3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado;
4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

9.2.1.5 – E – Iniciativa e Autonomia: visa a capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Em regra, responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais;
2. Tem, normalmente, uma atitude ativa e dinâmica;
3. Executa de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são distribuídas;
4. Toma iniciativas no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.

9.2.1.6 – F Adaptação e Melhoria Contínua Visa avaliar a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente;
2. Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional;
3. Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria;
4. Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.

9.2.2 - O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

- O/A candidato/a evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência - 20 valores;
- O/A candidato/a evidencia 3 indicadores comportamentais da competência - 16 valores;
- O/A candidato/a evidencia 2 indicadores comportamentais da competência - 12 valores;
- O/A candidato/a evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência - 8 valores;
- O/A candidato/a não evidencia indicadores comportamentais da competência - 4 valores

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

9.2.3 - Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 20 minutos.

10 - Ordenação Final (OF):

10.1 - A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (40 AC + 60 EAC)/100$$

Em que,

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

11 – Critérios de Seleção: Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação constam das atas das reuniões do júri, que se encontram publicitadas na página eletrónica do Município, através do link: <https://recrutamento.cm-marco-canaveses.pt>.

12 – Notificação dos candidatos - A notificação dos candidatos faz-se nos termos do artigo 6º, da Portaria (correio eletrónico da plataforma de recrutamento).

13 - No âmbito do exercício do direito de participação dos interessados os candidatos após a receção de notificação no seu e-mail, podem, no decurso do período indicado, exercer esse direito. Na notificação rececionada constará uma hiperligação através da qual se podem pronunciar.

14 – A Lista Unitária de Ordenação Final dos candidatos, após homologação, será disponibilizada na plataforma eletrónica de recrutamento do Município do Marco de Canaveses, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação.

14.1 - Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, serão notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, de acordo com o preceituado no artigo 25.º da Portaria.

15 – Critérios de ordenação preferencial:

15.1 – Em caso de igualdade de valoração entre candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria.

15.1.1 - Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos e experiência";
- 2.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "Orientação para o Serviço Público";
- 3.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "Adaptação e melhoria contínuas".

16 – Composição do Júri:

Presidente – Joaquim José Silva Fonseca Loureiro dos Santos, Chefe de Divisão de Coesão Social, Igualdade e Desenvolvimento Económico.

Vogais Efetivos:

1.ª vogal – Isabel Maria Barbosa Madureira, Chefe de Divisão de Recursos Humanos que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.ª vogal – Cristina Isabel do Couto Nunes Pereira, Técnica Superior, Divisão de Coesão Social, Igualdade e Desenvolvimento Económico.

Vogais Suplentes:

- 1.ª vogal – Manuel Altino de Barros Ribeiro, Técnico Superior, Divisão de Coesão Social, Igualdade e Desenvolvimento Económico.
2.ª vogal – Emília Maria Ferreira de Sousa, Técnica Superior, Divisão de Recursos Humanos.

17 – Prazo de validade: Nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria, o procedimento concursal é válido para ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo máximo de 18 meses contados a partir da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento concursal (reserva de recrutamento interna).

18 - Quota de emprego: Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, para o preenchimento do lugar posto a concurso, um candidato com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. De acordo com o mesmo Diploma, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, 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.

19 - Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, publicado no Diário da República n.º 77, 2.ª Série de 31 de março de 2000, faz-se constar a seguinte menção: "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".

20 – Os dados pessoais dos candidatos que, no âmbito do presente procedimento de recrutamento, sejam por estes transmitidos à Câmara Municipal do Marco de Canaveses, serão somente usados e tratados com vista à prossecução da finalidade que ora se publica e armazenados pelo prazo estabelecido no artigo 42.º da Portaria, findo o qual serão destruídos. Durante o procedimento de recrutamento e durante o período de armazenamento, a Câmara Municipal do Marco de Canaveses tratará, com a devida e necessária confidencialidade e reserva, os dados pessoais transmitidos pelos candidatos, assegurando-se a sua não transmissão ou divulgação a entidades ou pessoas terceiras não autorizadas nos termos legais.

21 - Nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no Diário da República, por extrato, e na página eletrónica da Câmara Municipal do Marco de Canaveses (www.cm-marco-canaveses.pt), através do link: <https://recrutamento.cm-marco-canaveses.pt>.

22 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

22 de março de 2024

A Presidente da Câmara Municipal
Dra. Cristina Vieira

Alteração de Juri

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: