

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202108/0273

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Pendente

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de São João da Madeira

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 funcional de jardineiro: executar e proceder à manutenção dos espaços verdes do Município, utilizando técnicas, os meios manuais e mecânicos apropriados; plantação de árvores, arbustos e todas as operações que garantem o bom estado fitossanitário das plantas; execução e instalação de relvados, desde a preparação do terreno, sementeira, corte, tratamento, e demais funções necessárias, zelando também pelas máquinas e equipamento que utiliza, bem como outras funções não especificadas.

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 da Câmara Municipal de 10 de novembro de 2020

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de São João da Madeira	2	Av. da Liberdade		3701956 SÃO JOÃO DA MADEIRA	Aveiro	São João da Madeira

Total Postos de Trabalho: 2

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento), sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação, ou experiência profissional

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Avenida da Liberdade, 3701-956 S. João da Madeira

Contacto: 256200200

Data Publicitação: 2021-08-16

Data Limite: 2021-08-27

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República 2ª Série, Nº 157 de 13 de agosto 2021

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1 — Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal de 10 de novembro de 2020, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação integral do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento dos postos de trabalho infra identificados da Câmara Municipal de S. João da Madeira. 2 — Caracterização do posto de trabalho conforme Mapa de Pessoal para o ano de 2021 aprovado por deliberação da Assembleia Municipal na reunião de dia 22 de dezembro de 2020 (2ª reunião da sessão ordinária iniciada no dia 17 de dezembro de 2020), sob proposta da Câmara Municipal em reunião de 24 de novembro de 2020: 2.1 — Ref.ª A) 2 (dois) postos de trabalho na categoria e carreira geral de Assistente Operacional, da área funcional de jardineiro, para a Divisão de Planeamento, Ordenamento e Ambiente: executar e proceder à manutenção dos espaços verdes do Município, utilizando técnicas, os meios manuais e mecânicos apropriados; plantação de árvores, arbustos e todas as operações que garantem o bom estado fitossanitário das plantas; execução e instalação de relvados, desde a preparação do terreno, sementeira, corte, tratamento, e demais funções necessárias, zelando também pelas máquinas e equipamento que utiliza, bem como outras funções não especificadas. 2.2 – Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento), sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação, ou experiência profissional, para a Divisão de Planeamento, Ordenamento e Ambiente. 3 — Ao abrigo do disposto no n.º 5, do artigo 11.º da Portaria n.º 125 -A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação, informa-se que a publicitação integral do procedimento será também efetuada em www.bep.gov.pt e página eletrónica do Município de S. João da Madeira, <https://www.cm-sjm.pt/pt/recursos-humanos-procedimentos-em-curso>

Observações

Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal de 10 de novembro de 2020, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação integral do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento dos postos de trabalho infra identificados da Câmara Municipal de S. João da Madeira.

2 — Caracterização do posto de trabalho conforme Mapa de Pessoal para o ano de 2021 aprovado por deliberação da Assembleia Municipal na reunião de dia 22 de dezembro de 2020 (2ª reunião da sessão ordinária iniciada no dia 17 de dezembro de 2020), sob proposta da Câmara Municipal em reunião de 24 de novembro de 2020:

2.1 — Ref.ª A) 2 (dois) postos de trabalho na categoria e carreira geral de Assistente Operacional, da área funcional de jardineiro, para a Divisão de Planeamento, Ordenamento e Ambiente: executar e proceder à manutenção dos espaços verdes do Município, utilizando técnicas, os meios manuais e mecânicos apropriados; plantação de árvores, arbustos e todas as operações que garantem o bom estado fitossanitário das plantas; execução e instalação de relvados, desde a preparação do terreno, sementeira, corte, tratamento, e demais funções necessárias, zelando também pelas máquinas e equipamento que utiliza, bem como outras funções não especificadas.

3 - Consultada a Área Metropolitana do Porto (AMP), enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), nos termos dos art.º 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, foi prestada a seguinte informação a 8 de junho de 2021: " (...) a AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16.º-A do DL 209/2009, alterado pela Lei n.º 80/2013, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014."

4 - Local de trabalho: Câmara Municipal de S. João da Madeira.

5 - Determinação do posicionamento remuneratório: obedecerá ao disposto no art.º 38.º da LTFP, sendo a posição de referência a Remuneração Mínima Mensal Garantida 665,00€ (seiscentos e sessenta e cinco euros), que equivale à 4.ª posição remuneratória, a que respeita o nível remuneratório 4 da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas.

5.1 - Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente o Município de S. João da Madeira da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem.

6 - Âmbito do recrutamento: Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, na impossibilidade de ocupação de todos ou parte dos postos de trabalho objeto do presente procedimento concursal por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de requalificação, o recrutamento (cfr. n.º 4 do art.º 30.º da LTFP), será efetuado de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, conforme deliberação da Assembleia Municipal na reunião de dia 22 de dezembro de 2020 (2ª reunião da sessão ordinária iniciada no dia 17 de dezembro de 2020), sob proposta da Câmara Municipal em reunião de 24 de novembro de 2020.

7 - De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do art.º 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da CMSJM idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8 - Requisitos de admissão: os requisitos de admissão são os previstos no art.º 17.º da LTFP:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- 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) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

8.1 - Nível habilitacional: Escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento), sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação, ou experiência profissional.

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

9 - Prazo e forma de apresentação das candidaturas: as candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), mediante formulário de utilização obrigatória dirigido ao Presidente desta Câmara Municipal – formulário tipo disponível no site desta Câmara Municipal – devidamente datado e assinado, podendo ser entregues pessoalmente no Gabinete de Acolhimento do Município, sito no Piso 0 do Edifício da Câmara Municipal, mediante marcação prévia por telefone, durante as horas normais de expediente, ou remetido pelo correio, sob registo e com aviso de receção, para a Avenida da Liberdade, 3701-956 S. João da Madeira, até ao termo do prazo fixado, ou em formato eletrónico em:

<https://webservices.cm-sjm.pt/servicos/public/Formularios/Consultar.aspx?nivel=2&c1=WS06.&n1d=Recursos+Humanos&c2=WS06.02.&n2d=Candidatura+a+Concurso&area=ATE&areaDesc=Atendimento&procedimentoGeralId=QVRFI1JFUFBFU1NPQUwjQ0FORF9DT05DVSMx&formDesc=Candidatura>

9.1 - A apresentação de candidaturas deverá ser em suporte de papel, não sendo aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico, exceto as submetidas via eletrónica no balcão virtual.

9.2 - No formulário de candidatura são de preenchimento obrigatório: identificação do procedimento concursal objeto da

candidatura; identificação do candidato (nome, data de nascimento, nacionalidade, número de identificação fiscal, residência, telefone e endereço eletrónico); habilitações académicas e profissionais.

9.3 - A morada/email a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário de candidatura.

O formulário deverá ainda ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes elementos:

a) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 8.1 do presente aviso de abertura, sob pena de exclusão. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável;

b) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos cinco anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas;

c) Declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa, as últimas duas menções de avaliação de desempenho e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas);

d) Documentos comprovativos da experiência profissional, sob pena de não serem consideradas pelo Júri do procedimento.

9.4 - 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 art.º 20.º da referida Portaria.

10 - Nos termos do n.º 6 e n.º 7 do art.º 20.º da referida Portaria, os candidatos que exercem funções na CMSJM ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas a), b) e c) do ponto anterior, desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

10.1 - O disposto no nº anterior não impede que seja exigida aos candidatos, no caso de dúvida sobre a situação que descreveram, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações.

10.2 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal, nos termos da lei penal.

10.3 - No caso de candidatos com deficiência, devem declarar no formulário de candidatura o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia, do Atestado Médico de Incapacidade Multiuso, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60 %, bem como os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do DL n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

11. - De acordo com o n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, quando o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

12 - Métodos de seleção:

Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que não se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho descrita no ponto 1 deste aviso ou candidatos com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido:

Prova de Conhecimentos (PC); Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS). A classificação final (CF) é obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PC \times 40 \% + AP \times 30\% + EPS \times 30\%$$

12.1 - Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem de competências necessárias ao exercício da função.

Forma, natureza e duração da Prova de Conhecimentos: será de natureza prática, com a duração de 30 minutos, sendo pontuada numa escala de 0 a 20 valores. Consistirá na avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho das tarefas, com predominância na seleção e colocação dos equipamentos de proteção individual para cada ação; Apreciação na escolha e manuseamento dos meios adequados, num cenário de simulação, para efeitos de execução de tarefas relacionadas com a manutenção de espaços verdes, tais como aparar um prado, aparar uma sebe, podar um arbusto, efetuar o corte de vegetação num espaço naturalizado; Análise da atitude e confiança demonstradas. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

12.1.2 – Os candidatos que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

As provas serão valoradas numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até as centésimas. A ponderação para a valoração final será de 40 %.

12.2 - Avaliação Psicológica (AP) – Visa a avaliar as restantes competências exigíveis ao exercício da função. A aplicação deste método será obrigatoriamente efetuada por entidade especializada pública e comportará duas fases distintas, sendo aplicados os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8, e 4 valores. A ponderação para a valoração final será de 30 %.

Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e que se encontrem no cumprimento ou execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade que se encontra descrita no ponto 1 deste aviso, os métodos de seleção são, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores (conforme n.º 3 do artigo 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho): Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) em que a classificação final é obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 40\% + EAC \times 30\% + EPS \times 30\%$$

12.3 - Avaliação curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

Habilitações Académicas – HA;
Formação Profissional – FP;
Experiência Profissional – EP;

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = ((HA + FP + (2 \times EP))) / 4$

12.3.1 - Habilitações Académicas (HA):

Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores: Escolaridade obrigatória – 20 Valores

12.3.2 - Formação profissional (FP): visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Entre 0 a 20 horas: 12 Valores;
Entre 21 a 60 horas: 16 Valores;
Superior a 60 horas: 20 Valores.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

12.3.3 - Experiência Profissional (EP): Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

Sem experiência: 10 Valores;
Experiência > 0 e < 4 anos: 12 Valores;
Experiência > 4 e < 7 anos: 14 Valores;
Experiência > 7 e < 10 anos: 16 Valores;
Experiência > 10 e < 14 anos: 18 Valores;
Experiência > 14 anos: 20 Valores.

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP e EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas aos postos de trabalho para o qual o procedimento foi aberto.

12.4 - Entrevista de avaliação de competências (EAC) - visa obter, através de uma relação interpessoal, 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 relacionadas com o perfil de competências 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 exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

Realização e Orientação para Resultados - competência ponderada a 20%;

Organização e Método de Trabalho - competência ponderada a 20%;
Relacionamento Interpessoal - competência ponderada a 20%;
Otimização de Recursos - competência ponderada a 20%;
Responsabilidade e compromisso com o serviço - competência ponderada a 20%

A entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de trinta minutos.

A Entrevista de avaliação de competências será avaliada segundo os níveis classificativos elevado, bom, suficiente, reduzido ou insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo que a ponderação para a valoração final será de 30 %.

12.5 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção é pública podendo a ela assistir todos os interessados e terá a duração máxima de trinta minutos. 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. A classificação atribuída a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, em que a ponderação para a valoração final será de 30%.

12.6 - Por razões de celeridade, uma vez que o recrutamento é urgente, poderá ser faseada a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: aplicação do segundo método de seleção (Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências), e do terceiro método de seleção (Entrevista Profissional de Seleção), apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal até à satisfação das necessidades dos serviços.

12.7 - Considera-se excluído do procedimento o candidato que falte a qualquer dos métodos de seleção ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

12.8 - Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no art.º 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

No caso de o empate persistir, prevalecerá o candidato com maior tempo de experiência profissional na área.

13. - Composição do júri:

Referência A: Presidente: Joaquim Manuel Gonçalves Milheiro, Chefe de Divisão do Planeamento, Ordenamento e Ambiente.
Vogais efetivos: Diana Costa Lima Monteiro Bulhosa, Chefe de Divisão Jurídica, Administrativa e Gestão de Recursos Humanos;
José António dos Santos Coelho, Encarregado Operacional.

Vogais suplentes: Marisel e Sousa Pinho, Dirigente Intermédia de 3º grau da Unidade Logística e Operacional e Isabel Maria Alves de Oliveira, Técnica Superior.

O 1º vogal efetivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

14. - As atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

15. - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de S. João da Madeira e disponibilizada na sua página eletrónica (www.cm-sjm.pt).

16. - Os candidatos serão convocados para a realização dos métodos de seleção através do envio de e-mail com recibo de entrega.

17. - Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do art.º 10.º e art.º 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua redação atual, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

17.1 - No âmbito do exercício da audiência prévia, os (as) candidatas (as) devem utilizar o formulário eletrónico, disponível no site do município: <https://www.cm-sjm.pt/pt/recursos-humanos-formularios>

18. - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de S. João da Madeira e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação, nos termos do disposto no n.º 5 art.º 28º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

19. - 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, o presente procedimento concursal será publicitado, para além da Bolsa de Emprego Público (BEP) por publicação integral, na 2.ª série do Diário da República e Internet, por extrato, disponível para consulta a partir da data da presente publicação.

20. - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Câmara Municipal de S. João da

Madeira, 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.

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:		