

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202207/0291
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Esposende
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Assistente Operacional
Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1
Remuneração: 705€
Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

No âmbito da categoria de assistente operacional da carreira de assistente operacional, atividade de calceteiro, executa as seguintes atividades: reparar pavimentos em cubo e paralelepípedo na cidade e concelho; executar linhas de água, e sarjetas de betão e grelhas; colocar sinais de trânsito e informação na cidade e concelho, bem como fazer a sua manutenção; colocar mecos em granito e executar negativos onde for necessário; colocar tampas de ferro em caixas de águas pluviais, bem como betonar os respetivos aros; reparar passeios em cubinho de granito e basalto, quer na cidade, quer no concelho; reparar e manter a rede viária municipal com aplicação de massa betuminosa a frio; preparar a caixa, procedendo ao nivelamento e regularização do terreno, utilizando um T ou uma mangueira de água; executar outras tarefas integradas nas competências da Divisão, sempre que superiormente determinado. Perfil de competências: Realização e orientação para resultados, orientação para o serviço público, trabalho em equipa e cooperação, relacionamento interpessoal, adaptação e melhoria contínua, orientação para a segurança, otimização de recursos e responsabilidade e compromisso com o serviço.

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 05/05/2022 e Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 06/06/2022.

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Esposende	1	Praça do Município	Esposende	4740223 ESPOSENDE	Braga	Esposende

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <https://www.municipio.esposende.pt/pages/1778>

Contacto: 253960100 ou recursos.humanos@cm-esposende.pt

Data Publicitação: 2022-07-11

Data Limite: 2022-07-22

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 13599/2022 - Diário da República n.º 131/2022, Série II de 2022-07-08.

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1. Para efeitos do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual, doravante designada LTFP, e do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atual, doravante designada Portaria, torna-se público que, na sequência da autorização concedida pela Câmara Municipal na sua deliberação de 05/05/2022 e por meu Despacho de 06/06/2022, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir da publicação do presente aviso, procedimento concursal comum com vista ao recrutamento imediato para preenchimento de um posto de trabalho (m/f) do mapa de pessoal do Município de Esposende, na carreira e categoria de assistente operacional, atividade de calceteiro, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. 2. Procedimento prévio: De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15/05/2014, homologada por S. Ex.ª o Secretário de Estado da Administração Local, em 15/07/2014, "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 em situação de requalificação". 3. Consultada a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA), em cumprimento do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3/12, verifica-se não existirem trabalhadores em situação de valorização profissional, para os postos de trabalho em causa. 4. Reserva de recrutamento interna: Não existe reserva de recrutamento interna válida para o posto em causa. 5. Local de trabalho: Área do Município de Esposende. 6. Caracterização do posto de trabalho: No âmbito da categoria de assistente operacional da carreira de assistente operacional, atividade de calceteiro, executa as seguintes atividades: reparar pavimentos em cubo e paralelepípedo na cidade e concelho; executar linhas de água, e sarjetas de betão e grelhas; colocar sinais de trânsito e informação na cidade e concelho, bem como fazer a sua manutenção; colocar mecos em granito e executar negativos onde for necessário; colocar tampas de ferro em caixas de águas pluviais, bem como betonar os respetivos aros; reparar passeios em cubinho de granito e basalto, quer na cidade, quer no concelho; reparar e manter a rede viária municipal com aplicação de massa betuminosa a frio; preparar a caixa, procedendo ao nivelamento e regularização do terreno, utilizando um T ou uma mangueira de água; executar outras tarefas integradas

nas competências da Divisão, sempre que superiormente determinado. Perfil de competências: Realização e orientação para resultados, orientação para o serviço público, trabalho em equipa e cooperação, relacionamento interpessoal, adaptação e melhoria contínua, orientação para a segurança, otimização de recursos e responsabilidade e compromisso com o serviço. 6.1. A descrição da função não prejudica a atribuição ao/à trabalhador/a de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional, conforme n.º 1 do artigo 81.º da LTFP. 7. Posição remuneratória: Obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição de referência a 4.ª posição remuneratória da categoria de assistente operacional, a que corresponde o 4.º nível remuneratório da Tabela Remuneratória Única, correspondendo atualmente à Remuneração Mínima Mensal Garantida. 7.1. Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente o Município de Esposende da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem. 8. Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos, gerais e específicos, nos termos do artigo 17.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP: 8.1. Requisitos gerais: 8.1.1. Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; 8.1.2. 18 anos de idade completos; 8.1.3. Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; 8.1.4. Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; 8.1.5. Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 8.2. Nível habilitacional – Escolaridade obrigatória, não sendo possível substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 9. Âmbito do recrutamento: Tendo em conta os princípios da boa administração, eficiência, celeridade e aproveitamento dos atos, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, na redação dada Lei n.º 25/2017, de 30/05, foi autorizada pela Câmara Municipal, na sua deliberação de 05/05/2022, a candidatura de indivíduos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído, conforme consta do mapa anual de recrutamentos autorizados para 2022. 10. Impedimentos de admissão: 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 do município idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento. 11. Formalização de candidaturas: 11.1. Prazo: 10 dias úteis contados a partir da presente publicação. 11.2. Forma de apresentação: 11.2.1. As candidaturas serão formalizadas em suporte eletrónico, através do preenchimento de formulário disponível em www.municipio.esposende.pt, em Município > Câmara Municipal > Recursos Humanos > Recrutamento de Pessoal > Procedimentos Concursais > Procedimentos de Recrutamento Ativos. 11.2.2. Excecionalmente, caso os candidatos não possuam os meios eletrónicos necessários à submissão, a formalização das candidaturas pode ser realizada em suporte papel, mediante formulário tipo de utilização obrigatória, disponível em: www.municipio.esposende.pt, em Município > Câmara Municipal > Recursos Humanos > Recrutamento de Pessoal > Procedimentos Concursais > Procedimentos de Recrutamento Ativos, acompanhado dos documentos exigidos nos pontos seguintes e entregues pessoalmente no serviço de gestão e recursos humanos, sito no Piso 0 do Edifício da Câmara Municipal de Esposende, durante as horas de expediente (8H30/16H00) ou enviada por carta registada com aviso de receção, para Câmara Municipal de Esposende, Praça do Município, 4740-223 Esposende, até ao termo do prazo fixado para entrega das candidaturas, contando para este efeito a data de registo. 11.2.2.1. No formulário de candidatura deve constar obrigatoriamente, sob pena de não ser considerada, a identificação expressa do procedimento a que se candidata, através do código da Bolsa de Emprego Público (BEP). 11.2.3. Para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será utilizado o endereço eletrónico constante do formulário eletrónico e no caso de candidatura em papel será privilegiado o correio eletrónico, sem prejuízo de poder ser utilizada a morada postal, caso seja de todo impossível ao/à candidato/a disponibilizar endereço eletrónico. 12. As candidaturas devem ser acompanhadas dos seguintes documentos, sob pena de exclusão: 12.1. Documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão, legalmente exigidos e constantes do ponto 8.1. do presente aviso, sendo dispensada a sua apresentação até ao momento de constituição do vínculo de emprego público, desde que o candidato declare no formulário de candidatura, que reúne os referidos requisitos. 12.2. Documento comprovativo do nível habilitacional exigido no ponto 8.2. do presente aviso, ou seja, fotocópia legível do respetivo certificado de habilitações, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito. Os candidatos possuidores de habilitações literárias

obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão. 12.3. Curriculum vitae detalhado, atualizado, datado e assinado. 12.4. 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 (aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas). 12.5. 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 e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada à posição e nível remuneratórios auferidos (aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas). 12.5.1. Os candidatos com um grau de deficiência igual ou superior a 60% abrangidos pela previsão do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, são dispensados da apresentação imediata do documento comprovativo do grau de incapacidade e tipo de deficiência, sem prejuízo de deverem declarar, no ponto 8 do Formulário de Candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, devendo entregar o comprovativo até à realização dos métodos de seleção. 12.6. A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos legalmente exigidos, bem como os indispensáveis para efetuar a avaliação do candidato, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, nos termos da al. a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria. 13. Métodos de seleção: Nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP serão adotados os seguintes métodos de seleção: 13.1. No caso de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação das Competências (EAC), complementados por uma Entrevista Profissional de Seleção (EPS). 13.2. Restantes candidatos: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), complementados por uma Entrevista Profissional de Seleção (EPS); 13.3. Os métodos referidos no ponto 13.1. podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita (no ponto 6 do formulário), aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, previstos no ponto 13.2; 13.4. Nos termos do n.º 9 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes. 13.5. Prova de Conhecimentos (PC): Destina-se a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa; 13.5.1. Tipo, forma e duração da Prova de Conhecimentos: De natureza prática sobre conhecimentos específicos, terá uma duração máxima de 30 minutos e será de realização individual; Consistirá nas seguintes tarefas: Assentar pavimentação de cubo de granito, basalto, cimento e/ou pedra calcária, colocação de microcubo em arranjos urbanísticos, utilizando os meios de proteção adequados; Os parâmetros de avaliação a considerar serão a perceção e compreensão da tarefa, a qualidade de realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados, os quais serão avaliados de 1 a 5, sendo 1 insuficiente e 5 elevado; A valoração final da Prova de Conhecimentos resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima mencionados, sendo adotada a escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas. 13.6. Avaliação Psicológica (AP): Destina-se a avaliar as restantes competências exigíveis ao exercício da função, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases; 13.6.1. A Avaliação Psicológica é valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores; Este método será aplicado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP),

enquanto entidade especializada pública ou, se se revelar inviável, uma entidade privada.

13.7. Avaliação Curricular (AC) - Incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

13.7.1. Habilitações Académicas (HA) – Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores: Escolaridade obrigatória (em função da idade do/a candidato/a) - 16 valores Por cada grau de escolaridade superior, até ao limite de 20 - 1 valor

13.7.2. Formação Profissional (FP) – São ponderadas as horas frequentadas em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, designadamente na atividade de calceteiro, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, adquiridas através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, entre outros, frequentadas nos últimos 5 anos, valorizadas até ao máximo de vinte valores da seguinte forma: Sem formação relevante para o exercício das funções 0 valores Total de horas de formação relevante inferior a 35 horas 6 valores Total de horas de formação relevante de 35 a 69 horas 8 valores Total de horas de formação relevante de 70 a 104 horas 10 valores Total de horas de formação relevante de 105 até 139 horas 12 valores Total de horas de formação relevante de 140 até 174 horas 14 valores Total de horas de formação relevante de 175 até 204 horas 16 valores Total de horas de formação relevante de 205 até 239 horas 18 valores Total de horas de formação relevante superior a 240 horas 20 valores Apenas será tida em conta a formação (ação ou curso de formação, congressos, colóquios, seminários e simpósios) comprovada através de cópia do respetivo certificado de formação/participação; 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 sete horas e cada semana a cinco dias; A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular; No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último;

13.7.3. Experiência Profissional (EP) – Será ponderado o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades caracterizadoras do posto de trabalho, em órgão ou serviço da função pública, ao abrigo de vínculo de natureza pública, sendo a classificação obtida por aferição dos anos de experiência, nos seguintes termos: Sem experiência profissional 0 valores Experiência < 1 ano 4 valores Experiência = 1 anos e < 3 anos 8 valores Experiência = 3 anos e < 6 anos 12 valores Experiência = 6 anos e < 9 anos 16 valores Experiência = 9 anos 20 valores Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário, o júri poderá, ao abrigo da alínea d) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, requerer, ao órgão ou serviço onde o/a candidato/a tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio/a candidato/a, as informações, profissionais e ou habilitacionais, que considerar relevantes para o procedimento; Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;

13.7.4. Avaliação de Desempenho (AD) – serão consideradas as menções obtidas no SIADAP relativas ao último período, até ao máximo de três ciclos avaliativos consecutivos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. O valor obtido é o resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas, sendo convertidas numa escala de zero a vinte valores, com valorização até às centésimas. Caso o trabalhador não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio terá uma pontuação de 10 valores;

13.7.5. A classificação da avaliação curricular resulta da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar de acordo com a seguinte fórmula, expressa até às centésimas: $AC = \frac{HA + 2FP + 2EP + AD}{6}$

13.8. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, previstas no ponto 8. Para o efeito, será elaborado um 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. 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.

13.9. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar a experiência

profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, fundamentada. É realizada pelo júri na presença de todos os elementos, é pública e os parâmetros avaliados 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 final resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada parâmetro. Terá uma duração aproximada de 30 minutos; Parâmetros a avaliar: Reflexão curricular (qualidade da experiência profissional); Motivação (vontade do candidato em ocupar o posto de trabalho e contribuir para a prossecução dos objetivos da entidade); Capacidade de expressão e fluência verbal (coerência, clareza e estruturação do discurso); Relacionamento interpessoal (Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada). 13.10. A classificação final será obtida através da aplicação de uma das seguintes fórmulas: 13.10.1. Candidatos sem vínculo ou com vínculo sem identidade funcional: $OF = 50\% PC + 25\% AP + 25\% EPS$ 13.10.2. Candidatos com vínculo e identidade funcional: $OF = 50\% AC + 25\% EAC + 25\% EPS$ Sendo: OF = Ordenação Final PC = Prova de conhecimentos AC = Avaliação curricular AP = Avaliação Psicológica EAC = Entrevista de Avaliação de Competências EPS = Entrevista Profissional de Seleção 14. As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, encontram-se publicitadas na respetiva página eletrónica: www.municipio.esposende.pt, em Município > Câmara Municipal > Recursos Humanos > Recrutamento de Pessoal > Procedimentos Concursais. 15. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria e subsistindo o empate, atender-se-á ao maior tempo de experiência profissional, adequada à função, seguindo-se o maior número de horas de formação profissional valorada e relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. 16. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 02/05, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 17. Quando aplicável, a morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação, são os constantes do formulário de candidatura. 18. Os candidatos admitidos serão notificados do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 10.º da Portaria. 19. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada nas instalações do Município de Esposende e disponibilizada na respetiva página eletrónica: www.municipio.esposende.pt, em Município > Câmara Municipal > Recursos Humanos > Recrutamento de Pessoal > Procedimentos Concursais. 20. De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 21. As eventuais alegações a apresentar pelos candidatos são apresentadas obrigatoriamente em formulário tipo disponibilizado na respetiva página eletrónica: www.municipio.esposende.pt, em Município > Câmara Municipal > Recursos Humanos > Recrutamento de Pessoal > Procedimentos Concursais. 22. Em cumprimento do artigo 28.º da Portaria, a lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de Esposende e disponibilizada na respetiva página eletrónica, em www.municipio.esposende.pt, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República, com a informação da respetiva publicitação. 23. Composição do júri: Presidente: Marta Filipa de Oliveira Barros, Técnica Superior da Divisão de Conservação e Manutenção; Vogais Efetivos: Valdemar Mota Faria, Encarregado Geral da Divisão de Conservação e Manutenção, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Elsa Manuela Ramires e Sá, Chefe da Divisão de Administração Geral; Vogais Suplentes: Xavier Ferreira Ribeiro da Costa, Encarregado Operacional e Paulo Adriano Pereira de Abreu, Encarregado Operacional, ambos da Divisão de Conservação e Manutenção. 24. Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a concurso e para constituição de reserva de recrutamento interno, nos termos do n.º 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria. 25. Nos termos do n.º 2 do artigo 33.º da LTFP e do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente procedimento concursal encontra-se publicitado, para além da Bolsa de Emprego Público (BEP) por publicação integral, na 2.ª série do Diário da República por extrato e na

Internet por extrato, disponível para consulta a partir da data da publicação na BEP. 26. Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 01/03, 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". Município de Esposende, 09 de junho de 2022 O Presidente da Câmara Municipal, (Benjamim Pereira, Arq.to)

Observações

Titularidade da escolaridade obrigatória

4 Anos de escolaridade para os candidatos nascidos até 31/12/1966;
6 Anos de escolaridade para os candidatos nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980;
9 Anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 01/01/1981;
12 Anos de escolaridade para os candidatos abrangidos pela escolaridade obrigatória que em 2009-2010 frequentassem qualquer dos anos de escolaridade dos 1.º ou 2.º ciclos ou no 7.º ano de escolaridade.

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminó da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP: