

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202107/0198
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Activa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo
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:

Funções correspondentes à caracterização funcional da categoria de Assistente Operacional (serviços gerais), constantes do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LGTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, competindo-lhes desempenhar funções de natureza executiva, de caráter 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.

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: Conforme deliberação tomada em reunião ordinária da Câmara Municipal realizada em 26 de maio de 2021

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo	1	Praça Comendador Infante Passanha, 5		7900571 FERREIRA DO ALENTEJO	Beja	Ferreira do Alentejo

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, Praça Comendador Infante Passanha 5
7900-571 FAL

Contacto: srh@cm-ferreira-alentejo.pt

Data Publicitação: 2021-07-07

Data Limite: 2021-07-21

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Diário da República, 2ª série, nº 130, de 7 de julho de 2021

Texto Publicado em Jornal Oficial: AVISO Abertura de procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado - Refª F) - 1 posto de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Operacional a integrar a integrar no Setor de Administração Direta 1. Para efeitos do disposto no artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, conjugado com o artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por despacho do Senhor Presidente da Câmara de 07/06/2021, em complemento da deliberação tomada pela câmara na sua reunião ordinária realizada em 26/05/2021, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data de publicação do Aviso Extrato na 2ª Série do Diário da República, procedimento concursal comum destinado ao recrutamento para ocupação de um posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal de 2021, na modalidade de contrato de trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado para a carreira/categoria – Assistente Operacional , a integrar Setor de Administração Direta, com grau de complexidade 1. 2. Ao presente procedimento é aplicável a tramitação prevista na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro. 3. De acordo com a solução interpretativa uniforme da DGAL – Direção Geral das Autarquias Locais, de 15/05/2014, devidamente homologada pelo 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 em situação de requalificação”, previsto na Portaria n.º 48/2014, 26 de fevereiro, ficando dispensada desta formalidade de consulta até que venha a constituir a EGRA junto de entidade intermunicipal. No âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional, foi consultada a CIMBAL – Comunidade Intermunicipal do Baixo Alentejo, a qual declarou que ainda não se encontra constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA). 4. Número de postos de trabalho – Um posto de trabalho para Assistente Operacional, a integrar Setor de Administração Direta, com grau de complexidade 1. 5. Caracterização do posto de trabalho (atribuição, competência ou atividade): – Funções correspondentes à caracterização funcional da

categoria de Assistente Operacional (serviços gerais), constantes do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LGTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, competindo-lhes desempenhar funções de natureza executiva, de caráter 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. 6. A descrição de funções referidas no número anterior, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional, nos termos estabelecidos no artigo 81º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual. 7. Local de trabalho: Área do Município de Ferreira do Alentejo 8. Posicionamento Remuneratório: O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado será efetuado segundo as regras constantes do artigo 38.º da LTFP, imediatamente após o termo do procedimento concursal. A posição remuneratória de referência corresponde a 4.ª, a que corresponde o nível remuneratório 4, (665.00€) da categoria de Assistente Operacional, prevista na tabela remuneratória única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada pelo Decreto-Lei n.º 10/2021, de 1 de fevereiro. 9. Reserva de recrutamento: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os que venham a ocorrer, conforme previsto no n.º 4 art. 30º da Portaria que regulamenta a tramitação do procedimento concursal. 10. Requisitos de admissão a concurso: 10.1. Requisitos gerais: os previstos no art. 17º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: 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 se encontrar inibido 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. 10.2. Nível habilitacional: Escolaridade obrigatória (para os nascidos até 31 de dezembro de 1966, corresponde o 4.º ano de escolaridade; para os nascidos a partir de 1 de janeiro de 1967, corresponde o 6.º ano de escolaridade e para os nascidos a partir de 15 de setembro de 1981 a escolaridade obrigatória corresponde ao 9.º ano). 11. Em cumprimento do estabelecido nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, alterado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, e conforme deliberação tomada pela Câmara em 26/05/2021, o recrutamento efetuar-se-á, de entre indivíduos com ou sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado. 11.1. 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 deste município, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 12. Forma e prazo de apresentação de candidatura: 12.1. Formalização das candidaturas: Deverão ser formalizadas até ao termo do prazo fixado no ponto 1, mediante preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível na Secção de Recursos Humanos e na página eletrónica da Câmara Municipal – www.cm-ferreira-alentejo.pt, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, entregue pessoalmente ou remetido pelo correio registado com aviso de receção, para o endereço postal da Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, Praça Comendador Infante Passanha, 5, 7900-571 Ferreira do Alentejo, até à data limite fixada na publicitação. A não apresentação ou preenchimento incorreto do formulário de candidatura, por parte dos candidatos, constitui motivo de exclusão. 12.2. Documentação a apresentar: O requerimento (formulário tipo) deverá ser acompanhado da seguinte documentação: - Fotocópia legível de certificadas habilitações literárias; - Fotocópia legível de certificados de formação profissional; - Curriculum Vitae, atualizado, datado e assinado. Dos factos declarados no C.V. que considere relevantes para avaliação do seu mérito, deverá anexar os devidos comprovativos, sob pena de não serem considerados pelo Júri. 12.2.1. Os candidatos que sejam detentores de relação jurídica de emprego público, devem entregar também: - Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada, da qual conste a modalidade da relação jurídica de emprego público que o mesmo detém, com indicação da carreira, categoria e da área de atividade, de que seja titular, com tempo de serviço respetivo para ambas, e remuneração base auferida. - Documento comprovativo da avaliação do desempenho obtida nos últimos 3 períodos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à publicitada, se aplicável. 12.3.A não apresentação dos documentos acima

identificados é motivo de exclusão, nos termos da al.a) n.º 8, artigo 20º da Portaria que regulamenta o Procedimento Concursal. 12.4. Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico. 13. Métodos de Seleção: Os previstos no art. 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e art. 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro. 13.1. Métodos Obrigatórios: 13.1.1. Prova de Conhecimentos (PC) – Consiste na realização das seguintes tarefas no âmbito das funções a desempenhar, nomeadamente: operacionalidade de equipamentos e ferramentas, utilizadas nas atividades do Setor de Administração Direta-execução e/ou reparação de ramal de abastecimento de água, montagem de equipamentos em casa-de-banho, sendo avaliados a destreza na colocação dos equipamentos necessários, no manuseamento de ferramentas, rapidez e competência na conclusão das tarefas inerentes, e outros serviços de carácter relacionado com atividade de canalizador, utilizando todos os materiais necessários A- Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidades, espírito de equipa e entreaajuda, confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa, valorado até ao máximo de 6 valores; B- Aptidão e qualidade na execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e capacidades com que executa corretamente a tarefa, valorado até ao máximo de 7 valores; C- Regras de segurança e saúde no trabalho e escolha dos equipamentos, materiais e ferramentas: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa; valorado até ao máximo de 7 valores; A duração da prova prática de conhecimentos será de 20 minutos, e incidirá sobre assuntos diretamente relacionados com as exigências da função. Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. O (A) candidato(a) com deficiência comprovada poderá solicitar condições especiais para a realização da prova de conhecimentos, sendo concedido uma tolerância de 10 minutos. O comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 10 dias úteis antes da realização da prova, quando não apresentado no momento da candidatura. 13.1.2. Avaliação Psicológica – Tendo a ponderação final de 35%, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. É efetuada por entidade especializada a contratar pelo município de Ferreira do Alentejo, tendo como referência o perfil de competências, consideradas essenciais ao posto de trabalho a ocupar: -Competência 1 (C1): Realização e Orientação para os resultados; -Competência 2 (C2): Conhecimentos e experiência; -Competência 3 (C3): Adaptação e melhoria contínua; -Competência 4 (C4): Iniciativa e autonomia; -Competência 5 (C5): Orientação para a segurança. A avaliação Psicológica pode ter uma ou mais fases, sendo que nas fases intermédias os candidatos serão valorados segundo a menção classificativa de apto e não apto. Na última fase a avaliação psicológica é valorada conforme os seguintes níveis classificativos: Elevado -20 valores; Bom — 16 valores; Suficiente — 12 valores; Reduzido —8 valores; Insuficiente_4 valores. Para cada candidato será elaborada uma ficha, contendo a indicação das competências, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido. 13.2. Método complementar, nos termos do art. 6º, da Portaria que regulamenta o Procedimento concursal: 13.2.1. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Tendo a ponderação final de 30%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar e outros aspetos comportamentais dos candidatos. A EPS tem a duração previsível de 30 minutos, sendo a classificação apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos fatores/parâmetros seguintes: 1. Experiência profissional; 2. Comunicação e relacionamento interpessoal; 3. Orientação para a segurança; 4. Conhecimentos no âmbito do conteúdo funcional/caracterização do posto de trabalho a ocupar e enquadramento das respetivas funções a nível organizacional; 5. Iniciativa e autonomia; 6. Motivação e disponibilidade para a função. A classificação da EPS segue o disposto no art.º 9º da portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril. A entrevista é avaliada segundo os níveis classificativos seguintes, com as correspondentes classificações: Elevado - 20 valores; Bom — 16 valores; Suficiente — 12 valores; Reduzido — 8 valores; Insuficiente- 4 valores. A classificação a atribuir em cada fator/parâmetro resulta da votação do júri, nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas. 13.3. Classificação Final: A ordenação final dos candidatos que completam o procedimento é efetuada nos termos do n.º 1, do art. 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, que resulta da média aritmética

ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula: $CF = PC \times 35\% + AP \times 35\% + EPS \times 30\%$, Em que, CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção; 14. Aos candidatos que cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou, se encontrarem em mobilidade especial, tenham sido detentores da categoria bem como, das funções acima descritas, podem afastar por escrito no requerimento de admissão ao procedimento a aplicação dos métodos enunciados nos pontos 14.1.1. e 14.1.2., aplicando-se-lhes os métodos previstos no n.º 1 do art. 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e art. 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, nomeadamente: 14.1. Métodos Obrigatórios: 14.1.1. Avaliação Curricular (AC) em que serão ponderados os seguintes elementos: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP) e Avaliação do Desempenho (AD). A ponderação dos fatores invocados, de interesse para a Avaliação Curricular, será feita com base na prova documental que cada candidato anexar ao Curriculum Vitae. Este fator será valorado de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 35% na Avaliação Final. $AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 30\%) \div (EP \times 50\%) + (AD \times 10\%)$, em que: Habilitação Académica (HA) — sendo valorado seguinte modo: a) Habilitação Literária ou profissional mínima conforme a idade - 10 valores b) Curso profissional ou habilitação superior à mínima conforme a idade - 15 valores c) Curso Superior -20 valores Formação profissional (FP) — são consideradas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas e com relevância para as funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, realizadas nos últimos 5 anos, de acordo com aplicação dos seguintes critérios (incluindo seminários, colóquios, etc.), até perfazer o máximo de 20 valores. -Com duração inferior a 10 horas: 1 valor cada; - Com duração igual ou superior a 10 horas e inferior a 40 horas: 1,5 valores cada; - Com duração igual ou superior a 40 horas e inferior a 120 horas: 2 valores cada; - Com duração igual ou superior a 120 horas: 2,5 valores cada; No caso de haver certificados de frequência de formação que não indiquem a duração das mesmas (em horas ou dias), atribui-se a valoração de 0,5 valores, a cada. Experiência Profissional (EP) - onde se aprecia o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Só é contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar; sendo valorada do seguinte modo, tendo por base a análise do curriculum vitae respetivo e as declarações emitidas pelas entidades onde cada candidato exerce ou exerceu funções, considerando-se unicamente as situações devidamente comprovadas: Com experiência profissional sem interesse para o lugar a prover — 10 valores Com experiência profissional, na área a prover: Entre 1 a 3 anos — 14 valores Entre 3 e 5 anos — 16 valores Entre 5 e 10 anos — 18 valores Mais de 10 anos — 20 valores Avaliação do desempenho (AD) — em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: - Desempenho Inadequado — 8 valores - Desempenho Adequado — 12 valores - Desempenho Relevante — 16 valores - Desempenho Excelente — 20 valores Quando não se verifique a existência de avaliação do desempenho, por razões que não sejam imputáveis ao candidato, será atribuída a classificação de 10 valores neste fator. 14.1.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Tendo a ponderação final de 35%, visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a preencher: -Competência 1 (C1): Realização e Orientação para os resultados; -Competência 2 (C2): Conhecimentos e experiência; - Competência 3 (C3): Adaptação e melhoria contínua; -Competência 4 (C4): Iniciativa e autonomia; -Competência 5 (C5): Orientação para a segurança. A aplicação deste método, será realizado nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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. A EAC é valorada segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores 14.2. Método complementar, nos termos do art. 6º da Portaria que regulamenta o procedimento concursal: 14.2.1. 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 relacionamento interpessoal, com duração de 20 minutos. O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção será determinado nos termos do n.º 6, do artigo 9º da Portaria que regulamenta o procedimento concursal, e terá uma ponderação de 30% na Avaliação Final. 14.3. Classificação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada nos termos do n.º 1 do art.º 26 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula: $CF = AC \times 35\% + EAC \times 35\% + EPS \times 30\%$, em que, CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção; 15. Cada um dos métodos ou fases de seleção é eliminatório, pela ordem acima enunciada e é excluído do procedimento, o candidato que tenha obtido uma classificação inferior a 9.5 valores ou que não compareça a um dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, de acordo com o estipulado nos n.ºs 9 e 10 do art.º 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro. 16 Critério de desempate - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, aplicam-se os critérios previstos no artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. Subsistindo a igualdade, são utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de preferência: 1.º candidato com maior experiência na área para que é aberto o concurso; 2.º candidato que tenha frequentado estágio PEPAL, nos termos e condições previstas no n.º 4 do artigo 20º do Decreto-Lei n.º 46/2019, de 10 de abril; 3.º candidato com maior grau de habilitação académica exigida para a candidatura; 4.º candidato com maior média na habilitação académica exigida para a candidatura. 17.A publicitação dos resultados obtidos em cada método intercalar será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente e afixada em local público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na página eletrónica. 18 Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final – Em conformidade com o n.º 5 do art. 28º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, após homologação, a lista unitária de ordenação final, será publicitada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na página eletrónica, e ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação. 19. Constituição do júri: Ao abrigo do disposto no art. 12º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, e por despacho do Sr. Presidente de 07/06/021, o júri terá a seguinte composição: Presidente: Álvaro Manuel Nobre de Gusmão Ramos, Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Públicas; Vogais efetivos: 1º Vogal efetivo: José Inácio Guerreiro Costa, Chefe do Serviço de Logística e Tráfego; 2º Vogal efetivo: Ana, da Conceição Pegas Melão Guerreiro, Coordenadora Técnica da Secção de Recursos Humanos Vogais Suplentes: 1º Vogal Suplente: Bruno Filipe Pacheco Arvanas, Chefe do Serviço de Ambiente, Água, Saneamento e Resíduos – 2º Vogal Suplente João António Guerreiro Camacho, Técnico Superior de Sociologia; Nas suas faltas e impedimentos, presidente do júri dos respetivos procedimentos concursais será substituído pelo 1º Vogal efetivo. 20. 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 presente procedimento. 21. As falsas declarações serão punidas nos termos da lei. 22. Exclusão, admissão e notificação de candidatos: 22.1. Os candidatos excluídos do procedimento são notificados para efeitos de realização de audiência dos interessados, de acordo com o disposto no artigo 22º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, por uma das formas previstas no art.º 10 da mesma portaria. 22.2. Os candidatos admitidos são convocados por uma das formas previstas no disposto no artigo 10º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, do dia, hora e local para a realização dos métodos ou fases de seleção nos termos previstos do artigo 24º da mesma Portaria. 23. Em cumprimento da alínea h) do art. 9º da Constituição da República, a Administração Pública enquanto entidade empregadora promove ativamente uma política de igualdades de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar todo e qualquer forma de discriminação. 24. Dar-se-á cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, em que o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre outra qualquer preferência

legal, devendo declarar no requerimento de admissão sob compromisso de honra o grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de seleção. 25. Legislação aplicável: O presente concurso rege-se pelo disposto na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, pela Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro e demais legislação complementar. 26. Nos termos do artigo 11º, n.º 1 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, o presente aviso será ainda publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na página eletrónica do Município de Ferreira do Alentejo Paços do Município de Ferreira do Alentejo, 21 de junho de 2021 O Presidente da Câmara /Luís António Pita Ameixa/

Observações

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: