

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202206/0638

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Amarante

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: 1 215,93

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Desenvolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elabora pareceres e presta suporte jurídico transversal no âmbito das atribuições da unidade orgânica, nomeadamente, interpretação e aplicação; ao da legislação; produção de normas e regulamentos internos; acompanhamento de processos judiciais e processos de contraordenação; instrução, tramitação e pronúncia de processos disciplinares.

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:

Despacho exarado pelo Exmo. Senhor Presidente da Câmara em 3 de junho de 2022

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura em Direito

Grupo Área Temática

Direito, Ciências Sociais e Serviços

Sub-área Temática

Direito

Área Temática

Direito

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Amarante	1	Alameda Teixeira de Pascoaes	Amarante	4600011 AMARANTE	Porto	Amarante

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

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

Contacto: 255420200

Data Publicitação: 2022-06-20

Data Limite: 2022-07-04

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: 2.ª série do Diário da República n.º 117, de 20 de junho de 2022

Texto Publicado em Jornal Oficial: Descrição do Procedimento: 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 de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, Jurista. 1 – Nos termos e para os efeitos previstos no nº 2 do artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas doravante designada LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com o disposto no nº 5 do artigo 11º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atualizada, torna-se público, que, na sequência de despacho de 03-06-2022 do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Amarante, Dr. José Luís Gaspar Jorge, encontra-se aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do 1º dia útil seguinte ao da publicação do presente aviso no Diário da República (por extrato), 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 de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, Jurista. 2 – Não existe reserva de recrutamento interna nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria. - Consultada a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, sobre a existência de pessoal em situação de valorização profissional apto para o desempenho das funções, verificou-se a inexistência de pessoal naquela situação, em virtude da mesma, até à presente data, não ter sido ainda constituída como Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA). 3 - Local de trabalho - área do Município de Amarante. 4 – Caracterização do posto de trabalho: Desenvolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elabora pareceres e presta suporte jurídico transversal no âmbito das atribuições da unidade orgânica, nomeadamente, interpretação e aplicação; ao da legislação; produção de normas e regulamentos internos; acompanhamento de processos judiciais e processos de contraordenação; instrução, tramitação e pronúncia de processos disciplinares. 5 – Posição Remuneratória: Obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição de referência 1 215,93 € (mil duzentos e quinze euros e noventa e três centimos), correspondente à 2ª posição remuneratória, nível remuneratório 15 da Tabela Remuneratória Única para a carreira e categoria de Técnico Superior. 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 - Nível habilitacional: Licenciatura em Direito. 6.3 - 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. 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-amarante.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) Curriculum Vitae 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; c) Documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, de onde conste a data de realização e duração das mesmas; 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, as últimas três 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. 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 de Amarante, 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 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atualizada, 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 pelo Presidente da Câmara em 03-06-2022, serão utilizados os seguintes métodos de seleção: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, como métodos de seleção obrigatórios, complementados, de acordo com o artigo 6.º da citada Portaria, pelo método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção. a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da

LTFP; b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, para os restantes candidatos. Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário de Candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica. 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 7.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, 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 do n.º 2 do artigo 7.º da Portaria. Caso seja utilizado o faseamento dos métodos de seleção, será aplicado o primeiro método obrigatório à totalidade dos candidatos admitidos, sendo o segundo método de seleção e os métodos seguintes aplicado apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 5 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, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

9.1 – Prova de conhecimentos (PC), que visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, é de realização individual, reveste a natureza teórica, assume forma escrita, será efetuada em suporte de papel. A prova de conhecimentos terá uma única fase e incidirá sobre os seguintes conteúdos: 9.1.1. Legislação geral: - Constituição da República Portuguesa; - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e seu anexo, com as alterações subsequentes (LTFP); - Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na sua atual redação - Código de Trabalho; - Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e seu anexo (CPA); - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e seu anexo, com as alterações subsequentes (LAL); - Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua atual redação - Regime Financeiro das Autarquias locais e Entidades intermunicipais; - Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro, na sua atual redação - Regime Geral das Taxas das autarquias locais; - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua atual redação - Avaliação do desempenho na administração pública; - Decreto Regulamentar n.º 18/2009; - Despacho Normativo n.º 4-A/2010; - DL n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação - Código dos Contratos Públicos. 9.1.2. Legislação/Bibliografia específica: - Lei n.º 13/2002, de 19 de Fevereiro, na sua atual redação - Estatuto dos Tribunais Administrativos e Fiscais; - Decreto-Lei n.º 325/2003, de 29 de Dezembro, na sua atual redação - Diploma Complementar ao Estatuto dos Tribunais Administrativos e Fiscais; - Decreto-Lei n.º 174/2019, de 13 de dezembro - Criação de Juízos de Competência Especializada, nos termos dos artigos 9.º e 9.º-A do Estatuto dos Tribunais Administrativos e Fiscais; - Lei n.º 15/2002, de 22 de Fevereiro, na sua atual redação - Código de Processo nos Tribunais Administrativos; - Decreto-Lei n.º 433/99, de 26 de Outubro, na sua atual redação - Código de Procedimento e de Processo Tributário; - Lei n.º 41/2013, de 26 de Junho, na sua atual redação - Código de Processo Civil; - Decreto-Lei n.º 34/2008, de 26 de Fevereiro, na sua atual redação - Regulamento das Custas processuais; - Decreto-Lei n.º 215/89, de 1 de julho, na sua atual redação - Estatuto dos Benefícios Fiscais; - Lei n.º 67/2007, de 31 de Dezembro, na sua atual redação - Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e Pessoas Coletivas de Direito Público; - Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação - Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação; - Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na sua atual redação - Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial; - Decreto-Lei n.º 280/2007, de 7 de agosto, na sua atual redação - Regime Jurídico do Património Imobiliário Público; - Regulamento n.º 165/2022, de 14 de fevereiro de 2022 - Código Regulamentar do Município de Amarante; - Regulamento n.º 264/2022, de 17 de março de 2022 - Regulamento de disponibilização de espaços municipais para a instalação de postos de carregamento de veículos elétricos; - Regulamento n.º 265/2022, de 17 de março de 2022 - Regulamento de exploração de modalidades afins de jogos de fortuna ou azar. Para efeitos de realização da prova de conhecimentos esclarece-se o seguinte: Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação referida no ponto 9.1., desde que não anotada, nem

comentada; A atualização da legislação referenciada no ponto 9.1., ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos; A legislação mencionada no ponto 9.1. encontra-se disponível no site do Diário da República em <http://dre.pt>; Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova. Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Duração aproximada da Prova de Conhecimentos: 60 minutos. 9.2 - Avaliação Psicológica (AP), que 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; 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, os quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Ainda que compita ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, conforme preceitua o n.º 1 do artigo 14.º da Portaria, atendendo a que nenhum dos seus elementos possui habilitações e competências para a aplicação do método avaliação psicológica/entrevista de avaliação de competências, deliberaram solicitar ao Senhor Presidente da Câmara seja diligenciado pedido de colaboração de entidade especializada pública ou, na ausência de disponibilidade desta, de entidade privada, para a realização desta parte do procedimento, ao abrigo da al. i) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria. 9.3 - Avaliação Curricular (AC), que visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados, com base na análise do respetivo curriculum vitae, os seguintes elementos que se entendem de maior relevância tendo em conta o posto de trabalho a ocupar: 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. 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. 9.4 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço. 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: 9.4.1 - Planeamento e organização: em que se avalia a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades - competência ponderada a 10%. 9.4.2 - Iniciativa e autonomia: em que se avalia a Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los - competência ponderada a 10%. 9.4.3 - Responsabilidade e compromisso com o serviço: em que se avalia a capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente – competência ponderada a 10%. 9.4.4 - Trabalho de equipa e cooperação: em que se avalia a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa – competência ponderada a 10%. 9.4.5 - Realização e Orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são atribuídas – competência ponderada a 10%. 9.4.6 - Conhecimentos e experiência: capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades – competência ponderada a 50%. 9.5 - A Entrevista de Avaliação de Competências é 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. 9.6 - Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de

Competências: 15 minutos. 10 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS), que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. 10.1 - A Entrevista Profissional de Seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros: Interesse e motivação profissional; Capacidade de expressão e comunicação; Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função; Perfil. 10.2 - A Entrevista Profissional de Seleção é 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. 10.3 - O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. 10.4 - Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 15 minutos. 11 - Ordenação Final (OF): 11.2. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados: $OF = (40PC + 30AP + 30EPS)/100$ ou $OF = (40AC + 30EAC + 30EPS)/100$ Em que, OF = Ordenação Final PC = Prova de Conhecimentos AC = Avaliação Curricular AP = Avaliação Psicológica EAC = Entrevista de Avaliação de Competências EPS = Entrevista Profissional de Seleção 12 – 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-amarante.pt>. 13 – Notificação dos candidatos - A notificação dos candidatos faz-se nos termos do artigo 10.º, da Portaria nº125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atualizada. 14 - 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. 15 – A Lista Unitária de Ordenação Final dos candidatos, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Amarante e disponibilizada na plataforma eletrónica de recrutamento do Município de Amarante, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação. 15.1 - 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 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atualizada. 16 – Critérios de ordenação preferencial: 16.1 – Em caso de igualdade de valoração entre candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril. 16.1.1. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, preferirá em 1.º lugar o candidato com título de inscrição definitiva na ordem dos advogados portugueses, em 2.º lugar o candidato com maior experiência profissional. 17 – Composição do Júri: Presidente – Rui Manuel Moutinho Ferreira, Diretor do Departamento de Administração Geral. Vogais Efetivos: 1.º vogal – José António Rodrigues Gonçalves, Chefe da Divisão de Serviços Jurídicos e Fiscalização; 2.º vogal – Carla Mónica Marques Teixeira Pereira Afonso, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos. Vogais Suplentes: 1.º vogal – Sónia Cristina Azevedo Pinto, Técnica Superior Jurista afeta à Divisão de Serviços Jurídicos e Fiscalização; 2.º vogal – Diana Patrícia Teixeira Ferreira, Técnica Superior Jurista afeta à Divisão de Serviços Jurídicos e Fiscalização. 18 – Prazo de validade: Nos termos do n.º 3 e 4 do artigo 30.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). 19 - 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. 20 - 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". 21 – Os dados pessoais dos candidatos que, no âmbito do presente procedimento de recrutamento, sejam por estes transmitidos à Câmara Municipal de Amarante, serão somente usados e tratados com vista à prossecução da finalidade que ora se publicita e armazenados pelo prazo estabelecido no artigo 30.º da Portaria, findo o qual serão destruídos. Durante o procedimento de recrutamento e durante o período de armazenamento, a Câmara Municipal de Amarante 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. 22 - Nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à sua publicação no Diário da República, por extrato, e na página eletrónica da Câmara Municipal de Amarante (www.cm-amarante.pt), através do link: <https://recrutamento.cm-amarante.pt>. 23 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor. 6 de junho de 2022. - A Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos Carla Mónica Marques Teixeira Pereira Afonso.

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: