bep Bolsa de Emprego Público

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202203/0043

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Ponte de Sôr

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: 705,00 €

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho: Exercer funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais e bem definidas e com graus de complexidade variáveis e executar tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, incumbindo-lhe genericamente, entre outras atividades: assegurar a arrumação e limpeza das instalações municipais e respetivo mobiliário.

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica:

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

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 do órgão executivo de 12 de janeiro de 2022

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: 12º ano (ensino secundário)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Ponte de Sôr	10	Largo 25 de Abril		7400288 PONTE DE SOR	Portalegre	Ponte de Sor

bep Bolsa de Emprego Público

Total Postos de Trabalho: 10

Quota para Portadores de Deficiencia: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Formação	Grande Grupo	Área de Estudo	Área de Educação e Formação	Programas/conteudos
Escolaridade mínima obrigatória de acordo com a idade	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Câmara Municipal de Ponte de Sor - Campo da Restauração - 7400-223 Ponte de Sor

Contacto: 242291580

Data Publicitação: 2022-03-03

Data Limite: 2022-03-17

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Diário da República, 2.ª série, n.º44 de 3 de março de 2022

Texto Publicado em Jornal Oficial: MUNICIPIO DE PONTE DE SOR AVISO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE DEZ POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS), DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO 1 -Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º12-A/2021, de 11 de janeiro, conjugado com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º35/2014, de 20 de junho, faz-se público que, na sequência da deliberação favorável do órgão executivo municipal de 12 de janeiro de 2022, e do meu despacho de 18 de janeiro de 2022, se encontra aberto procedimento concursal comum, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dez postos de trabalho no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Ponte de Sor, na categoria/carreira geral de assistente operacional (auxiliar de serviços gerais). 2 – Caraterização do posto de trabalho: Exercer funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais e bem definidas e com graus de complexidade variáveis e executar tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, incumbindo-lhe genericamente, entre outras atividades: assegurar a arrumação e limpeza das instalações municipais e respetivo mobiliário. 3 - A descrição das funções não prejudica a atribuição ao trabalhador contratado de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o mesmo detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional. 4 — Declara-se que não se encontram constituídas reservas de recrutamento internas no Município de Ponte de Sor, bem como não se encontra constituída a Entidade Gestora de Requalificação nas autarquias, prevista na alínea t) do n.º 1 do artigo 90.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro. 5 - De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 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 no artigo 24.º, da Lei n.º48/2014, de 26 de fevereiro. 6– Legislação aplicável: O presente procedimento rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e

republicada pela Portaria n.º12-A/2021, de 11 de janeiro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal e o Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código de Procedimento Administrativo) e demais legislação aplicável. 7 - Local de Trabalho – Na área do Município de Ponte de Sor. 8 – Posicionamento remuneratório – Obedecerá ao disposto no artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sendo a posição de referência – 705,00 € (setecentos e cinco euros) correspondente à 4.ª posição remuneratória da categoria de assistente operacional, nível 4 da Tabela Remuneratória Única. 9 – Âmbito do recrutamento: 9.1 Para cumprimento do estabelecido no n.º3 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. 9.2 – Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, conforme deliberação a que acima se faz referência, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho objeto do presente procedimento concursal por aplicação do disposto no número anterior, podem também ser candidatos a este procedimento concursal quem não possua uma relação jurídica de emprego por tempo indeterminado ou determinado previamente estabelecida, ou seja, candidatos com e sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º4 do artigo 30.º da LTFP. 9.3 - Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º, do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. 10– Requisitos de Admissão: Os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º35/2014, de 20 de junho: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados 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 a que se candidata; d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 11 - Habilitações literárias exigidas: Exige-se a escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, aos nascidos até 31/12/1966 é exigida a 4.ª classe; aos nascidos a partir de 01/01/1967, é exigida a 6.ª classe ou 6.º ano de escolaridade e aos nascidos a partir de 01/01/1981 é exigido o 9.º ano de escolaridade (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, na sua redação atual - 12 anos de escolaridade). O nível habilitacional exigido em função da idade não é passível de ser substituído por formação ou experiência em funções similares e equiparadas. 12 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 13 - Impedimento de admissão: De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria em referência, e não se encontrando em mobilidade, ocupem posto de trabalho no Mapa de Pessoal do Município de Ponte de Sor, idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 14 – Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho supra referenciados e para efeitos do previsto no n.º4 do artigo 30.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril. 15 – Forma e prazo para apresentação das candidaturas: 15.1 – Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso, que foi publicado por extrato no Diário da República, nos termos do artigo 18.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril. 15.2– Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento obrigatório de formulário tipo, disponível nos Recursos Humanos ou no site www.cm-pontedesor.pt, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Ponte de Sor, com indicação expressa da referência do procedimento concursal a que corresponde a candidatura, devidamente datado e assinado. 15.3– Os formulários de candidatura deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: a)Curriculum Vitae detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente a identificação pessoal, habilitações literárias, as ações de formação, congressos ou afins, estágios e experiência profissional ou quaisquer circunstâncias ou elementos que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, devidamente comprovadas por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados; b)No caso dos candidatos detentores de relação jurídica de emprego público, declaração (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas) emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade da relação jurídica de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa, 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 auferidos; c)Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias; d)Fotocópias do cartão de identificação fiscal e do bilhete de identidade ou do cartão de cidadão (documentos facultativos). 16 – A apresentação da candidatura é efetuada em suporte de papel, por ausência de plataforma eletrónica que assegure a apresentação da candidatura em suporte eletrónico, entregue pessoalmente na Divisão Recursos Humanos ou remetida por correio registado, com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Ponte de Sor, Campo da Restauração, 7400 – 223 Ponte de Sor. Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico ou por fax. Questões relacionadas com o presente procedimento concursal devem ser encaminhadas por e-mail para: recrutamento@cm-pontedesor.pt. 17– As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 18 – Métodos de seleção: em conformidade com o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º1, do artigo 36.º. da LTFP, serão constituídos por Prova Prática de Conhecimentos (PPC) e Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método de seleção facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS). 18.1 - A Prova Prática de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos, e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, terá a duração de 10 minutos e consistirá na execução de funções de caráter manual relacionadas com a arrumação e limpeza de instalações municipais e respetivo mobiliário. A prova será avaliada de acordo com os seguintes parâmetros: a) Perceção e compreensão da tarefa – Avaliação da atitude e capacidade de entender a tarefa que deve executar: 0 valores – Não demonstrou perceção nem compreensão da tarefa; 1 valor – Demonstrou insuficiente perceção e compreensão da tarefa; 2 valores – Demonstrou reduzida perceção e compreensão da tarefa; 3 valores – Demonstrou razoável perceção e compreensão da tarefa; 4 valores – Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa; 5 valores – Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa. b) Qualidade de realização da tarefa – Avaliação do domínio técnico da tarefa realizada: 0 valores – Não realizou nenhuma tarefa; 1 valor – Tarefa incompleta e realizada com deficiências significativas; 2 valores – Tarefa incompleta e realizada com deficiências pouco significativas; 3 valores – Tarefa completa e realizada com deficiências significativas; 4 valores – Tarefa completa e realizada com deficiências pouco significativas; 5 valores – Tarefa completa e realizada sem deficiências; c) Celeridade na execução – Avaliação da rapidez com que realiza a tarefa: 0 valores – Não consegue executar a tarefa dentro do tempo concedido de 10 minutos; 1 valor – Executa a tarefa de forma completa em menos de 10 minutos; 2 valores – Executa a tarefa de forma completa em menos de 9 minutos; 3 valores – Executa a tarefa de forma completa em menos de 8 minutos; 4 valores – Executa a tarefa de forma completa em menos de 7 minutos; 5 valores – Executa a tarefa de forma completa em menos de 6 minutos; d) Grau de conhecimentos demonstrados – Avaliação do conhecimento dos procedimentos exigidos para a execução da tarefa: 0 valores – Revelou ausência de conhecimentos; 1 valor – Demonstrou insuficiente grau de conhecimentos; 2 valor – Demonstrou reduzido grau de conhecimentos; 3 valor – Demonstrou razoável grau de conhecimentos; 4 valor – Demonstrou bom grau de conhecimentos; 5 valor – Demonstrou elevado grau de conhecimentos; A prova prática de conhecimentos será valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A classificação final da prova corresponderá ao resultado da soma aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros acima referidos, nos seguintes termos: PPC = a + b + c + d Sendo: PPC = Prova Prática de Conhecimentos; a = Perceção e compreensão da tarefa; b = Qualidade de realização da tarefa; c = Celeridade na execução; d = Grau de conhecimentos demonstrados. 18.2 - A Avaliação Psicológica 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A Avaliação Psicológica será valorada da seguinte forma: Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; 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. 18.3 - A Entrevista Profissional de Seleção 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 votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples

das classificações dos parâmetros a avaliar. Parâmetros a avaliar: a) Motivação e maturidade para o desempenho do lugar – 4 valores - Satisfaz Integralmente – 3 a 4 valores - Satisfaz – 2 a 2,9 valores - Satisfaz Pouco – 1 a 1,9 valores b) Interesse e experiência profissional – 4 valores - Satisfaz Integralmente – 3 a 4 valores - Satisfaz – 2 a 2,9 valores - Satisfaz Pouco – 1 a 1,9 valores c) Capacidade de expressão – 4 valores - Satisfaz Integralmente – 3 a 4 valores - Satisfaz – 2 a 2,9 valores - Satisfaz Pouco – 1 a 1,9 valores d) Espírito de iniciativa – 4 valores - Satisfaz Integralmente – 3 a 4 valores - Satisfaz – 2 a 2,9 valores - Satisfaz pouco – 1 a 1,9 valores e) Preocupação pela valorização e atualização profissional – 4 valores - Satisfaz Integralmente – 3 a 4 valores - Satisfaz – 2 a 2,9 valores - Satisfaz Pouco – 1 a 1,9 valores A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resultará da aplicação da seguinte fórmula: EPS= a + b + c + d + e 18.4 - Ordenação Final – A ordenação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da fórmula seguinte: OF = (PPC x 45% + AP x 25% + EPS x 30%) Sendo: OF = Ordenação Final PEC = Prova Prática de Conhecimentos AP = Avaliação Psicológica EPS = Entrevista Profissional de Seleção 19 - Aos candidatos abrangidos pelo n.º2, do artigo 36.º da Lei n.º35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), desde que estes não sejam afastados pelos candidatos por escrito, caso em que lhes serão aplicados os métodos de seleção supra referidos para os candidatos abrangidos pelo n.º1, do artigo 36.º, da LTFP, nomeadamente: PPC, AP e EPS. 19.1 - Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho. Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério: AC = HA + FP + EP + AD 4 Sendo: HA = Habilitação Académica: onde será ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. 20 valores - Habilitação de grau académico superior ao obrigatório; 16 valores – Escolaridade obrigatória em função da idade. FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. Sem ações de formação – 0 valores; Ações de formação com duração < a 35 horas – 10 + 1 valor/cada ação; Ações de formação com duração > a 35 horas – 10 + 2 valores/cada ação; Ao serem contabilizadas as respetivas ações de formação, este fator não poderá ser superior a vinte valores. EP = Experiência profissional: com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas: Até 1 ano – 10 valores Superior a um ano e até 3 anos – 12 valores De 4 a 6 anos – 14 valores De 7 a 9 anos – 16 valores De 10 a 13 anos – 18 valores Superior a 14 anos – 20 valores Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra. AD = Avaliação de Desempenho: relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será traduzida, em menção quantitativa de acordo com a seguinte fórmula: AD=(A+B+C), em 3 que A, B, e C correspondem, respetivamente às avaliações de desempenho dos três últimos anos de serviço: Desempenho Inadequado – 5 valores Desempenho Adequado – 15 valores Desempenho Relevante – 20 valores Para efeitos do disposto na alínea c) do nº2 do artigo 8º da Portaria n.º125- A/2019, de 30 de abril, caso os candidatos não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por motivos que não lhe sejam imputáveis, o júri atribuirá a classificação de 15 valores. 19.2 - Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto 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, avaliado segundo os níveis classificativos: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido - 8 valores; Insuficiente – 4 valores. 19.3 - A Entrevista Profissional de Seleção será avaliada e classificada nos termos atrás referidos. 19.4 - Ordenação Final – A Ordenação Final será

obtida numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, através da fórmula seguinte: OF = (AC x 45% + EAC x 25% + EPS x 30%) Sendo: OF = Ordenação Final AC = Avaliação Curricular EAC= Entrevista de Avaliação de Competências EPS = Entrevista Profissional de Seleção 20 - Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, podendo por motivos de operacionalidade e eficiência da aplicabilidade dos métodos de seleção, optar-se pela sua utilização faseada. A aplicação dos métodos de seleção, conforme seja num único momento ou faseadamente, será efetuada nos termos do disposto no artigo 7.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. 21- Os métodos de seleção têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. 22 - A falta de comparência dos candidatos em qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do procedimento concursal. 23- Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação. 24– Composição do Júri: Presidente – Maria Adelaide Feitinha da Silva Rosa, Diretora de Departamento de Administração, Finanças e Desenvolvimento que será substituída nas suas faltas e impedimentos pelo primeiro vogal efetivo; Vogais Efetivos – Maria Odete Rodrigues Pascoal, Técnica Superior e , João Manuel Lopes. Fiscal. Vogais Suplentes – Carla Maria da Silva dos Anjos , Coordenadora Técnica e João Paulo Vieira Correia, Técnico Superior. 25 - Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. Assiste ainda ao júri a faculdade de prestar esclarecimentos e resolver omissões, que surjam no âmbito do procedimento concursal, no âmbito das suas competências. 26 – Sempre que solicitadas serão facultadas aos candidatos 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. 27 - Ao abrigo do artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 abril na sua atual redação, terminada a apreciação das candidaturas, os candidatos excluídos são notificados para a realização de audiência prévia nos termos do Código de Procedimento Administrativo. 28 - Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de seleção. 29 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica do Município de Ponte de Sor: www.cm-pontedesor.pt 30 - Ao abrigo do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 abril, na sua atual redação, à lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 10.º. 31 – Após homologação, a lista unitária de ordenação final será afixada em local visível e público na Câmara Municipal de Ponte de Sor, disponibilizada na sua página eletrónica e será ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. 32 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 33 – De acordo com o n.º1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência. Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao cumprimento do disposto no artigo 7.º do mesmo decreto -lei. 34 - O Município de Ponte de Sor informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto nos artigos 17.º, 18.º, 19.º e 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua redação atual e o Regulamento Geral de Proteção de Dados). Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito da Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua atual redação. 35 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor. 36 - A publicação integral do procedimento concursal, será publicitada na página eletrónica do Município de Ponte de Sor em www.cm-pontedesor.pt, na Bolsa de Emprego Público, acessível em www.bep.gov.pt e disponível para consulta na Divisão de Recursos Humanos desta Câmara

Municipal. Ponte de Sor, 1 de fevereiro de 2022. O Presidente da Câmara, Hugo Luís Pereira Hilário.

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termino 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: