

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202312/0024

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Gouveia

Vínculo: CTFP a termo resolutivo certo

Duração: 27

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: € 1.333,35 (mil trezentos e trinta e três euros e trinta e cinco cêntimos)

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Técnico Superior para a Unidade de Educação e Desenvolvimento Social no Setor da Ação Social e Família, com licenciatura em Sociologia (312 – Sociologia e outros estudos), com vista ao exercício de funções que correspondem ao grau 3 de complexidade funcional, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, e serão exercidas no âmbito da execução da candidatura apresentada pelo Município à medida Radar Social, nos termos do aviso n.º 07/C03-i01/2023RE-C03-i01.m03. Compete-lhe assegurar a execução das fases de intervenção previstas no ponto 4.9 do aludido aviso.

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:

Autorizado por despacho de 28 de novembro de 2023 pelo Vice-presidente da Câmara Municipal, aprovado por deliberação de Reunião de Câmara de 23 de outubro de 2023.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura em Sociologia - (CNAEF - 312 – Sociologia e outros estudos)

Grupo Área Temática

Direito, Ciências Sociais e Serviços

Sub-área Temática

Ciências Sociais

Área Temática

Sociologia

Locais de Trabalho

| Local Trabalho | Nº Postos | Morada | Localidade | Código Postal | Distrito | Concelho |
|-----------------------------|-----------|-----------------|------------|-----------------|----------|----------|
| Câmara Municipal de Gouveia | 1 | Av. 25 de Abril | Gouveia | 6290554 GOUVEIA | Guarda | Gouveia |

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

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

Contacto: rhumanos@cm-gouveia.pt

Data Publicitação: 2023-12-22

Data Limite: 2024-01-08

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 24655/2023, Diário da República, 2.ª série, n.º 19 de dezembro de 2023.

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1. Por despacho de 28 de novembro de 2023 do Vice-Presidente de Câmara Municipal encontra-se em aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso, procedimento concursal para a constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo 2. Procedimentos prévios: 2.1. Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º e do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LTFP), conjugado com o disposto no n.º 1 do artigo 4.º e no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual, compete à Câmara Municipal promover o recrutamento dos trabalhadores necessários à ocupação de postos de trabalho previstos e não ocupados no respetivo mapa de pessoal. No caso vertente, essas necessidades não podem objetivamente ser satisfeitas por recurso a reservas de recrutamento constituídas no Município - na medida em que não existem - e correspondem a uma necessidade transitória, no âmbito da criação de uma equipa técnica multidisciplinar, constituída por dois técnicos superiores (licenciados em Serviço Social e Sociologia), para a implementação do projeto piloto Radar Social, integrado no Conselho Local de Ação Social (CLAS), da Rede Social. 2.2. Neste contexto, no âmbito da segunda alteração ao Mapa de Pessoal para 2023, foi autorizada a criação de 2 novos postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior, que se encontram assim previstos e não ocupados, para o desempenho de funções na área funcional de Serviço Social, afetos ao Setor de Ação Social e Família, integrado na Unidade de Educação e Desenvolvimento Social, tendo como objetivo criar uma equipa multidisciplinar para a implementação do projeto, com durabilidade de 27 meses; 2.3. Ora, o Município de Gouveia não se encontrava, em 31 de dezembro de 2022, em nenhuma das situações descritas no artigo 30.º da LOE 2023 que constituam impedimento à abertura de procedimentos concursais (situação de saneamento ou rutura financeira). 2.4. De acordo com o n.º 1 do artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio nenhum dos órgãos ou serviços abrangidos pelo âmbito de aplicação fixado no artigo 2.º daquela Lei pode iniciar procedimento para recrutar trabalhador por tempo indeterminado ou a título transitório, sem prejuízo do regime da mobilidade, que não se encontre integrado no mapa de pessoal para o qual se opera o recrutamento, antes de executado procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional,

para as funções ou postos de trabalho em causa. A aplicação do regime da valorização profissional aos serviços da administração autárquica faz-se, com as necessárias adaptações, de acordo com o disposto nos artigos 14.º a 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual, entendendo-se como feitas para o regime da valorização profissional as referências a «requalificação». O exercício das competências previstas para a entidade gestora do sistema de valorização profissional compete a uma entidade gestora da valorização profissional nas autarquias, relativamente aos respetivos processos de reorganização de trabalhadores, a constituir no âmbito de cada área metropolitana ou comunidade intermunicipal. No que se refere ao âmbito de aplicação dos procedimentos previstos no regime de valorização é, no caso do Município de Gouveia, o que corresponde à área da Comunidade Intermunicipal das Beiras e da Serra da Estrela, sendo que o procedimento concursal próprio previsto para reinício de funções nos termos do regime de valorização, opera, em primeiro lugar, para os trabalhadores em situação de valorização no âmbito da área da comunidade intermunicipal. De acordo com o disposto no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro e no n.º 1 do artigo 13.º da Lei n.º 77/2015, de 29 de julho, as entidades intermunicipais assumem as funções da entidade gestora do sistema de valorização profissional nas autarquias locais. Consultada a CIMBS, esta informou, em síntese, que até à presente data a EGRA ainda não se encontra constituída, e que não dispõe de trabalhadores em reserva de recrutamento nas áreas de recrutamento objeto do presente procedimento concursal 2.5. Os princípios da racionalização, eficiência e economia de custos que devem nortear a atividade administrativa, justificam que o órgão executivo autorize a abertura de um procedimento concursal único no âmbito do recrutamento aqui proposto, em conformidade com o disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, ao qual podem concorrer candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do mesmo artigo. 2.6. Os encargos com o recrutamento objeto da presente proposta estão previstos no Orçamento da Câmara Municipal de Gouveia para o corrente ano, conforme informação da Divisão Financeira e de Aproveitamento em anexo à presente proposta, que dela faz parte integrante, com vista a dar cumprimento ao disposto no artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e ao n.º 1 do artigo 31.º da LTFP, conjugado com o n.º 2 do artigo 5.º do Decreto-lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação; 2.7. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, conjugado com os números 4 e 6 do artigo 30.º, ambos da LTFP, foi proferido em 3 de outubro de 2023 despacho do qual consta o atual Mapa Anual Global Consolidado de Recrutamentos Autorizados para 2023 - 2.ª alteração, no qual é designadamente previsto o recrutamento para os postos de trabalho objeto da presente proposta. 3. Caracterização do posto de trabalho conforme aprovação do Mapa de Pessoal para 2023 - 2.ª alteração e do Plano Anual de Recrutamento para 2023 - 2.ª Alteração do Município de Gouveia, aprovado por deliberação de Reunião de Câmara e Assembleia Municipal, de 15.09.2023 e 22.09.2023, respetivamente: 3.1. Referência B: 1 (um) Técnico Superior para a Unidade de Educação e Desenvolvimento Social no Setor da Ação Social e Família, com licenciatura em Sociologia (CNAEF - 312 – Sociologia e outros estudos), com vista ao exercício de funções que correspondem ao grau 3 de complexidade funcional, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, e serão exercidas no âmbito da execução da candidatura apresentada pelo Município à medida Radar Social, nos termos do aviso n.º 07/C03-i01/2023RE-C03-i01.m03. Compete-lhe assegurar a execução das fases de intervenção previstas no ponto 4.9 do aludido aviso.” 4. Local de trabalho: Câmara Municipal de Gouveia 5. Determinação do posicionamento remuneratório: obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição remuneratória de € 1.333,35 (mil trezentos e trinta e três euros e trinta e cinco cêntimos), correspondente à 2.ª posição remuneratória, nível 16, da Tabela Remuneratória Única (TRU) em vigor. 5.1. Os/as candidatos/as detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente o Município de Gouveia da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico - funcional de origem. 6. Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, na impossibilidade de ocupação de todos ou parte dos postos de trabalho objeto do presente procedimento concursal por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de requalificação, o recrutamento será efetuado de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, conforme Plano Anual de Recrutamento para 2023. 7. Não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira e categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, ocupem posto de trabalho previsto no mapa de

pessoal da Câmara Municipal de Gouveia idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 8. Os requisitos de admissão são: 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 que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória. 8.1. Nível habilitacional: a) Licenciatura prevista na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – Licenciatura em Sociologia - 312 – Sociologia e outros estudos, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional 8.2. Os/as candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data - limite de apresentação das respetivas candidaturas. 9. Informa-se que a publicitação integral do procedimento, bem como a respetiva candidatura será efetuada em formato eletrónico em <https://recrutamento.cm-gouveia.pt>. 9.1. Para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será utilizada a plataforma eletrónica ou o correio eletrónico constante do formulário eletrónico de candidatura. 10. A submissão da candidatura deverá ser acompanhada de curriculum vitae e ainda dos seguintes elementos em formato PDF, tendo como limite 1 Mb por documento; a) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 8.1 do presente aviso de abertura, sob pena de exclusão. Os/as candidatos/as possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão; b) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos cinco anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas. c) Declaração(ões)/documento(s) de experiência profissional que comprove(m) grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher; d) 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 ao nível e posição remuneratória auferidos e indicação da avaliação de desempenho relativa aos últimos biénios (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas). 10.1. A não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do procedimento concursal. 10.1.1. Só é admissível a apresentação de candidaturas através da plataforma digital de recrutamento em <https://recrutamento.cm-gouveia.pt>; 11. Os/as candidatos/as que exercem funções na Câmara Municipal do Gouveia ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas a), b) e c) do ponto anterior, desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. 12. Os Métodos de Seleção a utilizar para todos/as os/as candidatos/as, no procedimento concursal serão: a) 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; b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - como método facultativo que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 12.1. Em conformidade com as disposições legais em vigor, por se mostrar inexequível a aplicação dos métodos de seleção num único momento e também por razões de economia e eficiência do processo, a aplicação dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada, nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, da seguinte forma, a saber: 12.1.1. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos/as candidatos/as, apenas do primeiro método obrigatório (AC); 12.1.2. Aplicação do segundo método (EAC) apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 25 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico - funcional, até à satisfação das necessidades; 12.1.3. Dispensa de aplicação do segundo método aos/às restantes candidatos/as, que se consideram excluídos. 13. Avaliação Curricular: Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores,

expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: • Habilitações Académicas – HA; • Formação Profissional – FP; • Experiência Profissional – EP; • Avaliação de Desempenho – AD. De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (15HA + 30FP + 30EP + 25AD) / 100$ Em que as Habilitações Académicas (HA) serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores: Habilitações Académicas (HA): • Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho – 18 valores • Habilitação académica de grau superior para o posto de trabalho – 20 valores A Formação Profissional (FP): É considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher. São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: • Formação Profissional Valorização Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas - 10 Valores • Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 60 horas - 12 Valores • Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas - 14 Valores • Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 a 100 horas - 16 Valores • Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 101 horas - 18 Valores • Pós-Graduação e/ou MBA concluídos e relacionados com o posto de trabalho - 20 Valores. Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. Experiência Profissional (EP): Será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: Valorização da Experiência Profissional: • Sem experiência - 8 Valores • Experiência < 1 ano - 10 Valores • Experiência ≥ 1 anos e < 3 anos - 12 Valores • Experiência ≥ 3 anos e < 5 anos - 14 Valores • Experiência ≥ 5 anos e < 7 anos - 16 Valores • Experiência ≥ 7 anos e < 9 anos - 18 valores • Experiência ≥ 9 anos - 20 Valores Avaliação de Desempenho (AD): Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação no último período avaliativo, em que o/ candidato/a, cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica ao posto de trabalho a ocupar será ponderada, através da respetiva média, da seguinte fórmula: - De 1 a 1,999 - Desempenho Inadequado - 8 valores - De 2 a 2,999 - Desempenho Adequado - 10 valores - De 3 a 3,499 - Desempenho Adequado - 12 valores - De 3,500 a 3,999 - Desempenho Adequado - 14 valores - De 4 a 4,499 - Desempenho Relevante - 16 valores - De 4,500 a 4,999 - Desempenho Relevante - 18 valores - De 5 - Excelente - 20 valores Alínea c) do n.º 2 do Art.º 20 da Portaria 233/2022, de 09 de setembro Na avaliação do desempenho, o júri definiu o valor positivo a ser considerado na respetiva fórmula para o caso dos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar - 10 valores 14. Entrevista de Avaliação de Competências: Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada/simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (20A + 20B + 10C + 20D + 20E + 10F) / 100$ A. Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa; B. Comunicação: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.; C. Iniciativa e autonomia: 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; D. Planeamento e Organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades; E. Conhecimentos Especializados e Experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional,

essenciais ao adequado desempenho das funções; F. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-o de forma disponível e diligente. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade de evidência/ demonstração da mesma, nos seguintes termos: • 20 Valores: Nível Excelente; • 18 Valores: Nível Muito Bom; • 16 Valores: Nível Bom; • 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante; • 12 Valores: Nível Satisfaz; • 10 Valores: Nível Suficiente; • 8 Valores: Nível Fraco; • 4 Valores: Nível Insuficiente.

15. A Ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: $OF = (70AC + 30EAC) / 100$ Legenda: OF – Ordenação Final; PC- Prova de Conhecimento; AC- Avaliação Curricular; EAC- Entrevista de Avaliação de Competências

16. Critérios de Ordenação Preferencial: em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: 1.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: Trabalho de Equipa e Cooperação; 2.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: Planeamento e Organização; 3.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: Comunicação; 4.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: Conhecimentos Especializados e Experiência.

17. O júri deliberou que as comunicações e notificações efetuadas aos/às candidatos/as sejam realizadas pela Divisão Administrativa e de Recursos Humanos através da plataforma de recrutamento, disponível em: <https://recrutamento.cm-gouveia.pt>.

18. A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será divulgada na plataforma de recrutamento, disponível em: em <https://recrutamento.cm-gouveia.pt>., bem como na página de detalhe do procedimento concursal, disponível em: <http://www.cm-gouveia.pt>, e afixada em local visível e público no Edifício dos Paços do Concelho, sito na Avenida 25 de Abril, 6290-554 Gouveia.

19. Composição do Júri: Referência B Presidente: Ana Rita Noutel Oliveira, Chefe da Unidade de Educação e Desenvolvimento Social do Município de Gouveia; 1.º Vogal efetivo: Paula Alexandra Coutinho Camelo Figueiredo Costa, Técnica Superior a exercer funções no Setor de Gestão de Projetos Especiais e candidaturas a Fundos Comunitários, integrado na Divisão de Planeamento, Desenvolvimento Municipal e Obras Públicas do Município de Gouveia; 2.º Vogal efetivo: José Augusto Ferreira da Cunha, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos do Município de Gouveia 1.º Vogal suplente: Patrícia Isabel dos Santos Almeida Rodrigues, Técnica Superior a exercer funções no Sector de Educação e Juventude do Município de Gouveia; 2.º Vogal suplente: Maria Fernanda Silvério Matos Duarte, Técnica Superior a exercer funções no Sector de Desenvolvimento Habitacional do Município de Gouveia

20. Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados/as nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e do Código do Procedimento Administrativo, para a realização da audiência prévia. Para o efeito, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo eletrónico disponível na página de detalhe do procedimento concursal, em <https://recrutamento.cm-gouveia.pt>.

21. A lista de ordenação final dos candidatos será divulgada na plataforma de recrutamento, disponível em: em <https://recrutamento.cm-gouveia.pt>., bem como na página de detalhe do procedimento concursal, disponível e afixada em local visível e público dos Serviços Recursos Humanos, sita na Avenida 25 de Abril, 6290-554 Gouveia, nos termos da alínea u) do n.º 3 do art.º 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

22. Candidatos/as com grau de incapacidade: Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, 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 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

23. Constituição de reserva de recrutamento interna: Para o efeito do disposto nos n.º 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, propõe-se que os presentes procedimentos concursais, aqui identificado pela Referência B se destine igualmente à ocupação futura de postos de trabalho, pelo que caso se verifique que a lista de ordenação final contém um número de candidatos/as aprovados superior aos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna, válida num período de 18 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, tendo em conta eventuais vicissitudes que possam vir a ocorrer durante a execução do contrato.

24. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, o Município de Gouveia, 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.

25. Proteção de Dados Pessoais:

o candidato presta informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, no ato de candidatura e com a estrita finalidade de recolha, e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados. a) Os documentos apresentados no âmbito do presente pedido são documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pelo regime de acesso à informação administrativa e ambiental e reutilização dos documentos administrativos na sua redação atual.

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina da Oferta

Admitidos

| | Masculinos: | Femininos: |
|----------------------------------|-------------|------------|
| Total: | | |
| Total SME: | | |
| Total Com Auxílio da BEP: | | |

Recrutados

| | Masculinos: | Femininos: |
|--------------------------------------|-------------|------------|
| Total: | | |
| Total Portadores Deficiência: | | |
| Total SME: | | |
| Total Com Auxílio da BEP: | | |