

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202405/0515

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto

Vínculo: CTFP a termo resolutivo certo

Duração: 27

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: 1385,99€ (posição 1, nível 16 da TRU)

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Atualizar os instrumentos de planeamento da Rede Social - Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social (PDS) e Plano de Ação, onde devem estar incluídas as atividades que irão desenvolver no âmbito do Programa Radar Social, devidamente discriminadas, com metas e respetivos indicadores; Mapear os recursos, regionais e locais, em estreita articulação com as cartas sociais municipais, de forma a garantir maior eficácia das respostas e melhor coordenação das intervenções ao nível dos concelhos e das freguesias; Implementar um sistema integrado de georreferenciação social de âmbito municipal que identifique, pessoas, famílias e grupos, em situação de vulnerabilidade social e/ou em risco de pobreza e exclusão social sendo que o sistema deve ser operacionalizado em articulação com a rede de parcerias locais; Promover e georreferenciar recursos, respostas e soluções, a nível local/regional, promovendo a participação e sustentabilidade das comunidades; Executar o Plano de Ação identificado na Fase do Projeto

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

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP: Deliberação da Câmara Municipal de 8 de março de 2024 e Despacho n.º 01/2024 de 8 de janeiro de 2024, e aviso n.º 1557/2024 publicado em Diário da República, 2ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2024

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Sociologia e outros estudos (CNAEF 312)

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 Cabeceiras de Basto	2	Praça da República, N.º 467	Refojos	4860355 CABECEIRAS DE BASTO	Braga	Cabeceiras de Basto

Total Postos de Trabalho: 2**Nº de Vagas/ Alterações****Formação Profissional****Outros Requisitos:****Formalização das Candidaturas****Envio de Candidaturas para:** Formulário em: <https://recrutamento.cabeceirasdebasto.pt>**Contacto:** 253669100, rh@cabeceirasdebasto.pt**Data Publicitação:** 2024-05-15**Data Limite:** 2024-05-29**Texto Publicado****Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:** Aviso (extrato) n.º 10324/2024/2, publicado no DR, 2ª série, n.º 94, parte H de 15/05

Texto Publicado em Jornal Oficial: AVISO Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, no âmbito do projeto "Radar Social", para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, pelo prazo de 27 (vinte e sete) meses Francisco Luís Teixeira Alves, Presidente da Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto, faz público que: 1 - Para efeitos do disposto nos artigos 4.º, 7.º e 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o preceituado no n.º 4.º do artigo 30.º, artigo 33.º e alínea i) do artigo 57.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (LTFP), e com os artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, e atendendo à deliberação da Câmara Municipal de 8 de março de 2024, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, pelo prazo de 27 (vinte e sete) meses, para desempenho de funções na Divisão Educação, Saúde e Ação Social, no âmbito do projeto "Radar Social" para preenchimento de 2 postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior na área de Sociologia. 2 - Para os efeitos previstos no artigo 5º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento do Município de Cabeceiras de Basto. 3 - Consultada a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), para o Município de Cabeceiras de Basto, em cumprimento do disposto nos artigos 16.º e 16.º -A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, foi prestada em 4 de janeiro de 2024 a seguinte informação: « [...] a entidade gestora da requalificação nas autarquias (EGRA), prevista no art.º 16 do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro,

não se encontra constituída». 4 - Âmbito de recrutamento: em cumprimento do estabelecido nos n.º 4, 6 e 9 do artigo 30.º e artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e respetivo Despacho n.º 01/2024 de 8 de janeiro de 2024, conforme aviso n.º 1557/2024 publicado em Diário da República, 2ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2024, conjugado com a alínea h) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o recrutamento é aberto a candidatos com ou sem vínculo de emprego público. 5 - Caracterização dos postos de trabalho: Atualizar os instrumentos de planeamento da Rede Social - Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social (PDS) e Plano de Ação, onde devem estar incluídas as atividades que irão desenvolver no âmbito do Programa Radar Social, devidamente discriminadas, com metas e respetivos indicadores; Mapear os recursos, regionais e locais, em estreita articulação com as cartas sociais municipais, de forma a garantir maior eficácia das respostas e melhor coordenação das intervenções ao nível dos concelhos e das freguesias; Implementar um sistema integrado de georreferenciação social de âmbito municipal que identifique, pessoas, famílias e grupos, em situação de vulnerabilidade social e/ou em risco de pobreza e exclusão social sendo que o sistema deve ser operacionalizado em articulação com a rede de parcerias locais; Promover e georreferenciar recursos, respostas e soluções, a nível local/regional, promovendo a participação e sustentabilidade das comunidades; Executar o Plano de Ação identificado na Fase do Projeto. 5.1 – A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas que lhe sejam afins funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador detenha a qualificação adequada, nos termos do artigo 81.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação. 5.2 – Local de Trabalho: As funções serão exercidas na área do município de Cabeceiras de Basto. 6 – Posicionamento Remuneratório: de acordo com estabelecido no art.º 38.º da LTFP e do Orçamento de Estado em vigor, em conjugação com o estipulado na alínea e) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a posição remuneratória de referência correspondente à 1.ª posição remuneratória da carreira e categoria de técnico superior, nível 16 da Tabela Remuneratória Única. 6.1. Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente a Autarquia de Cabeceiras de Basto da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem. 7 – Requisitos de Admissão: Os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por 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 indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 da Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto, idênticos aos postos para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 7.1 – Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – Portaria 256/2005, de 16 de março: licenciatura prevista na Portaria 256/2005, de 16 de março – 312 – Sociologia e outros estudos - Grau de complexidade 3. 7.2 - Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: Apenas poderá ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 7.3 – Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 8 - Prazo e forma de apresentação da candidatura: As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), na plataforma eletrónica, através do preenchimento integral de formulário disponível na página da Internet desta Câmara Municipal em <https://recrutamento.cabeceirasdebasto.pt>. 8.1. Não é permitida a apresentação de candidaturas em suporte de papel, nem por email, nos termos do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 8.2. A submissão da candidatura deverá ser acompanhada de curriculum vitae e ainda dos seguintes documentos sob pena de exclusão: a) Certificado de habilitações literárias, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 7.1. do presente aviso de abertura. Os candidatos possuidores

de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável. b) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas no método de seleção de Avaliação Curricular; c) Documentos comprovativos da experiência profissional relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho, sob pena de não serem consideradas no método de seleção de Avaliação Curricular. d) Os candidatos com relação jurídica de emprego público deverão entregar declaração atualizada emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, as menções de desempenho obtidas nos últimos três anos e descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa. Os trabalhadores do Município de Cabeceiras de Basto não precisam de apresentar a declaração emitida pelo serviço público. 8.3 - 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. 8.4 - No caso de candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de deficiência e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60%. 9 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 10 - Métodos de Seleção – Os métodos de seleção a utilizar são os seguintes: a) A 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. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a Habilitação Académica, a Formação Profissional, a Experiência Profissional e a Avaliação de Desempenho, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = HAB(15\%) + FP(50\%) + EP(30\%) + AD(5\%)$ Em que: AC – Avaliação Curricular HAB – Habilitação Académica FP – Formação Profissional EP – Experiência Profissional AD – Avaliação de Desempenho A Avaliação Curricular (AC) integra os seguintes elementos: HAB – Habilitação académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: Habilitação académica Valoração Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) 20 valores FP - Formação profissional: Neste parâmetro pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho. Apenas são consideradas as ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e 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 7 (sete) horas e cada semana a 5 (cinco) dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 (vinte) valores, da seguinte forma: Formação profissional Valoração Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área 10 valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre até 20 (vinte) horas, inclusive 12 valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de mais de 20 (vinte) e 30 (trinta) horas, inclusive 14 valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de mais de 30 (trinta) e 40 (quarenta) horas, inclusive 16 valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de mais de 40 (quarenta) e 50 (cinquenta) horas, inclusive 18 valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 50 (cinquenta) horas 20 valores EP - Experiência Profissional: é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas mediante declaração onde conste inequivocamente a duração da relação contratual contabilizada, qualquer que seja a modalidade de vínculo de emprego, público ou privado, 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: Experiência profissional Valoração Sem experiência

profissional na área a prover 10 valores Experiência < 1 ano profissional na área a prover 13 valores Experiência > 1 ano e < 3 anos profissional na área a prover 15 valores Experiência > 3 ano e < 5 anos profissional na área a prover 17 valores Experiência > 5 anos profissional na área a prover 20 valores Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular. AD - Avaliação de Desempenho: devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último ciclo avaliativo, com desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Avaliação de Desempenho Valoração Desempenho Inadequado 8 valores Desempenho Adequado 12 valores Desempenho Relevante 16 valores Mérito Excelente 20 valores Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores. b) A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função. A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com a valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências. O método de seleção será valorado de acordo com a fórmula $EAC = (A+B+C+D+E)/5$, em que:

A. Orientação para Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1. Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave). 2. Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas. 3. Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos. 4. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades. B. Planeamento e Organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1. Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades. 2. Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição. 3. Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos. 4. Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias. C. Análise da Informação e Sentido Crítico: visa avaliar a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1. Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão. 2. Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil. 3. Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa. 4. Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros. D. Conhecimentos Especializados e Experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. 2. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas. 3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas. 4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. E. 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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1. Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais. 2. Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas. 3. Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade. 4. Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos: • 20 Valores: Nível Excelente - Apresenta todos os comportamentos associados à competência; • 15 Valores: Nível Muito Bom - Apresenta três (3) comportamentos associados à competência; • 10 Valores: Nível Bom - Apresenta dois (2) comportamentos associados à competência; • 5 Valores: Nível Fraco -

Apresenta um (1) comportamento associado à competência; • 0 Valores: Nível Insuficiente - Não apresenta comportamentos associados à competência. Serão excluídos os candidatos que não compareçam à Entrevista de Avaliação de Competências, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as fases, têm caráter eliminatório. A ordenação final dos candidatos que completam o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: $OF = AC (50\%) + EAC(50\%)$ Em que: OF – Ordenação Final AC – Avaliação Curricular EAC – Entrevista de Avaliação de Competências Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: 1.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Conhecimentos Especializados e Experiência; 2.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Iniciativa e Autonomia; 3.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Análise da Informação e Sentido Crítico; 4.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Planeamento e Organização; 5.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para Resultados; 11 – Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, devendo os mesmos declarar, no requerimento de admissão, 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. 12 – O Júri, cujo primeiro vogal efetivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos, tem a seguinte composição: Presidente: Eng.º Luís Cabral de Almeida Summavielle, Chefe da Divisão de Obras Municipais; Vogais efetivos: Dra. Sílvia Manuela Barroso de Oliveira, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira e Dr. Manuel Henriques de Oliveira, Chefe da Divisão de Educação, Saúde e Ação Social. Vogais suplentes: Dr. Ramiro André Pacheco Carvalho, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Económico e Dr.ª Maria de Fátima Neiva Oliveira, Chefe da Divisão de Administração Geral e Atendimento. 12.1 - O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam. 12.2 – Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 12.3 – Atas do Júri – Das atas do Júri constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas. 12.4 – Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 13 – Notificações e forma de publicitação da lista de ordenação final dos candidatos – As notificações e convocações efetuadas aos candidatos são realizadas pela Plataforma de Recrutamento do Município de Cabeceiras de Basto, através do email indicado no formulário de candidatura, pelo candidato, de acordo com o estipulado no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção são efetuadas através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto e divulgada sua página eletrónica no detalhe do procedimento concursal em <https://recrutamento.cabeceirasdebasto.pt>. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. 13.1 – Para efeitos de notificação dos candidatos, será utilizado o correio eletrónico constante do formulário eletrónico de candidatura. 13.2 – A lista de ordenação final após homologação é publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto e disponibilizada na sua página eletrónica no detalhe do procedimento concursal em <https://recrutamento.cabeceirasdebasto.pt>. 14 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente aviso será publicitado: Na 2ª série do Diário da República, por extrato; na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) por publicação integral e na página eletrónica da Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto, após a publicação na BEP. 15 - Em cumprimento da alínea h) do art.º 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. 16 – Proteção de Dados Pessoais: o candidato presta as 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. 17 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor. Cabeceiras de Basto, 22 de abril de 2024. O Presidente da Câmara Municipal, (Francisco Luís Teixeira Alves)

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: