bep Bolsa de Emprego Público

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta:	OE202404/0913
Tipo Oferta:	Procedimento Concursal Comum
Estado:	Ativa
Nível Orgânico:	Câmaras Municipais
Orgão / Serviço:	Câmara Municipal de Sardoal
Vínculo:	CTFP por tempo indeterminado
Regime:	Carreiras Gerais
Carreira:	Técnico Superior
Categoria:	Técnico Superior
Grau de Complexidade:	3
Remuneração:	1385,99€
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, promove e acompanha projetos conducentes à definição e concretização das políticas do município nas áreas de desenvolvimento social, nomeadamente, no desenvolvimento de projetos e atividades direcionadas a grupos socialmente vulneráveis.".

Requisitos de Admissão

Relação Júridica:	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:	Artº 33º da LTFP
Requisitos de Nacionalidade:	Sim
Habilitação Literária:	Licenciatura
Descrição da Habilitação Literária:	Licenciatura ou grau académico superior em Psicologia, Gabinete de Desenvolvimento Social ou humano

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Direito, Ciências Sociais e Serviços	Ciências Sociais	Psicologia

Locais de Trabalho

bep Bolsa de Emprego Público

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Sardoal	1	Praça da República	Sardoal	2230222 SARDOAL	Santarém	Sardoal

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: 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.
7.1 - Nível habilitacional: Licenciatura ou grau académico superior em Psicologia.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: concursos.rh@cm-sardoal.pt

Contacto: 241850000

Data Publicitação: 2024-04-19

Data Limite: 2024-05-07

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social:

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1 - Por despacho de 04-01-2024 do Senhor Presidente, António Miguel Cabedal Borges, encontra-se 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 por tempo indeterminado. 2 - Caracterização do posto de trabalho conforme Mapa de Pessoal para 2024 do Município de Sardoal, aprovado por deliberação de Reunião de Câmara e Assembleia Municipal, de 29 de novembro e 28 de dezembro de 2023, respetivamente 2.1 - Ref.ª 2024-01: um posto de trabalho na categoria e carreira geral de Técnico Superior da área funcional Psicologia: "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, promove e acompanha projetos conducentes à definição e concretização das políticas do município nas áreas de desenvolvimento social, nomeadamente, no desenvolvimento de projetos e atividades direcionadas a grupos socialmente vulneráveis.". 3 - Local de trabalho: Câmara Municipal de Sardoal. 4 - Determinação do posicionamento remuneratório: obedecerá ao disposto no art.º 38.º da LTFP, sendo a posição remuneratória – 1.385,99€ (mil trezentos e oitenta e cinco euros e noventa e nove cêntimos) correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível 16 da Tabela Remuneratória Única. 4.1 – Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente o Município de Sardoal da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem. 5 - 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 Mapa Pessoal para 2024. 6 - Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Sardoal idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 7 - 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. 7.1 - Nível habilitacional: Licenciatura ou grau académico superior em Psicologia. 7.2 – Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 8 - Formalização de candidaturas: As candidaturas são obrigatoriamente apresentadas em suporte eletrónico, para concursos.rh@cm-sardoal.pt , sob pena de exclusão, através do preenchimento do formulário eletrónico de candidatura, disponível em www.cm-sardoal.pt – Câmara Municipal – Recursos Humanos – Procedimentos Concursais – Formulários. 8.1 – O candidato é responsável por assegurar que os contactos indicados (email, morada, etc.) no formulário de candidatura se encontram integralmente corretos, considerando que estes serão utilizados nestes procedimentos para comunicações, e, em caso de posterior alteração de algum deles, tem de garantir a respetiva atualização junto do procedimento a que se candidata. 9 - 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 7.1 do presente aviso de abertura, sob pena de exclusão. Os candidatos 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 (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas). 9.1 - 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 - Os candidatos que exercem funções na Câmara Municipal de Sardoal 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. 11 - Métodos de Seleção: a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências; ou b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Avaliação Curricular. 11.1 - Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. 11.2 - Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Avaliação Curricular – para os restantes candidatos. 11.3 - Os métodos referidos no ponto 11.1) podem ser afastados pelos candidatos, através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 11.2), cfr. previsto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP. 11.4 - Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção. 11.5 - De acordo Com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, 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. 11.6 - Forma, natureza e duração da Prova de Conhecimentos: Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Este método de seleção será realizado individualmente, constituído por um conjunto de questões de escolha múltipla, 40 questões, com consulta da bibliografia/legislação indicada, podendo ter a duração máxima de 60 minutos. A Prova de Conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas. Cada questão terá quatro opções de resposta, em que: a) Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão; b) Cada resposta certa será classificada com 0,5 valores; c) Cada resposta errada desconta 0,06 valores; d) A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão. 11.6.1 – Os candidatos que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção. 11.7 – Legislação e bibliografia necessária à sua realização: Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada até à data da realização da referida prova de conhecimentos. 11.7.1 – Legislação/Bibliografia geral: • Lei n.º 35/2014, de 20 junho, na sua atual redação; • Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação - Código do Procedimento Administrativo; • Lei n.º 75/2013, na sua atual redação - Regime Jurídico das Autarquias Locais; • Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, na sua atual redação; • Constituição da República Portuguesa. 11.7.2 – Legislação/Bibliografia específica: • Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 agosto - Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social; • Portaria n.º 63/2021, de 17 março - Regula o disposto nas alíneas a) e e) do n.º 1 do artigo 3.º e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, nomeadamente os termos de operacionalização da transferência de competências, em matéria de serviço de atendimento e de acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social, para as câmaras municipais; • Portaria n.º 64/2021, de 17 março - Exercício de competências de coordenação administrativa e financeira do programa de contratos locais de desenvolvimento social pelas autarquias locais; • Portaria n.º 65/2021, de 17 de março - Estabelece os termos de operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do RSI para as câmaras municipais; • Portaria n.º 66/2021, de 17 de março - Regula o disposto nas alíneas b), c) e i) do n.º 1 e da alínea b) do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, e o disposto na secção II do capítulo II do referido decreto-lei, designadamente a criação das cartas sociais municipais e supramunicipais e fixa os respetivos conteúdos, regras de atualização e de divulgação, bem como os procedimentos de revisão; • Lei n.º 81/2014, de 19 de dezembro - Estabelece o novo regime do arrendamento apoiado para habitação; • Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho - Regulamenta a rede social, definindo o funcionamento e as competências dos seus órgãos, bem como os princípios e regras subjacentes aos instrumentos de planeamento que lhe estão associados, em desenvolvimento do regime jurídico de transferência de competências para as autarquias locais; • Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto (Lei-Quadro) da transferência de competências para as autarquias locais e para as comunidades intermunicipais); • Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro (Lei Bases Gerais do Sistema de Segurança Social); • Lei n.º 81/2014, de 19 de dezembro na redação atual (Novo Regime do Arrendamento Urbano apoiado para habitação); • Lei n.º 32/2016 de 24 de agosto - Primeira alteração à Lei n.º 81/2014, de 19 de dezembro, que estabelece o novo regime do arrendamento apoiado para habitação e revoga a Lei n.º 21/2009, de 20 de maio, e os Decretos–Leis, nº 608/73, de 14 de novembro, e nº 166/93, de 7 de maio. 11.8 - 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. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: • Habilitações Académicas – HA; • Formação Profissional – FP; • Experiência Profissional – EP. Em que: As Habilitações Académicas serão

ponderadas até ao limite de 20 valores: • Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) - 10 Valores; • Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado) - 18 Valores; • Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)- 20 Valores; Formação Profissional: Neste fator 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 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. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de 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 até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: • Sem formação - 10 Valores; • Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre até 50 horas - 12 Valores; • Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 a 100 horas - 13 Valores; • Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 125 horas - 14 Valores; • Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração igual ou superior a 126 horas - 16 Valores; • Pós-Graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho - 18 Valores; • Formação no âmbito da Transferência de Competências para as Autarquias Locais (Sistema de Proteção Social e Cidadania e, ou Gestão de Processo Familiares para Municípios), será acrescido – 2 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. A Experiência Profissional é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente relacionadas com o âmbito de atuação e com as competências exigidas para o posto de trabalho, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: • Experiência até 1 ano - 10 Valores; • Experiência >= 1 e < 3 anos - 12 Valores; • Experiência >= 3 e < 6 anos - 15 Valores; • Experiência >= 6 anos - 18 Valores; • No caso de ter exercido funções de coordenação num período superior a 2 anos será acrescido – 2 valores; Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular. As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto. 11.9 - A Avaliação Psicológica 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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. Será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. 11.10 - 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 das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: EAC = (15A+20B+15C+15D+15E+20F)/100 A. Orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. B. Iniciativa e Autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. C. Planeamento e Organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando

prioridades. D. Responsabilidade e Compromisso com o serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. E. 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. F. Conhecimentos especializados e Experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da 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. 12 - 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 ou OF = (70PC+30AC)/100 Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências. 13 - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 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 método da AC: "Experiência Profissional". 2.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no método da AC: "Formação Profissional". 3.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no método da AC: "Habilitações Académicas". 14 - Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, pela forma prevista no artigo 6.º da Portaria n.º 233/ 2022, de 9 de setembro com os dados por si fornecidos no formulário de candidaturas, por correio eletrónico, tendo o júri deliberado ainda que, as comunicações/ notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Técnica Superior de Recursos Humanos da Divisão Administrativa e Financeira. 15 - Composição do júri: Presidente: Nelson Jaime Passarinho Alves, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Sardoal; Vogais efetivos: Margarida Gomes, Chefe de Divisão da Câmara Municipal de Abrantes, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Célia Pires, Técnica Superior, Psicologia, da Câmara Municipal de Mação; Vogais suplentes: Susana Maria dos Santos Lopes, Técnica Superior de Recursos Humanos, Câmara Municipal de Sardoal, e Cláudia Fernandes, Técnica Superior, Serviço Social da Câmara Municipal de Mação; 15.1 - Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/ 2022, de 9 de setembro, a ata 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 do método, são publicitadas, no sitio da Internet da Câmara Municipal de Sardoal em http:// www.cm-Sardoal.pt. 16 – Os candidatos excluídos serão notificados nos termos da Portaria n.º 233/2022 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:// www.cm-Sardoal.pt. 17 - Após homologação, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é afixada em local visível e público das instalações do Município e disponibilizado no seu sitio da internet, em http:// www.cm-Sardoal.pt, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicação. Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final. 18 – Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato 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. 19 – Para efeitos previstos no artigo 46.º da LTFP, o júri do procedimento concursal converte-se em júri de acompanhamento do período experimental. 20 – Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/ 2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, "A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma politica de igualdade de oportunidades, entre homens e mulheres, o acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar, toda e qualquer forma de discriminação". 24 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

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:		