

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202206/0537
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Póvoa de Varzim
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Assistente Operacional
Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: 4.ª posição, nível 4, da Tabela Remuneratória Única

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

As funções a desempenhar no posto de trabalho a ocupar correspondem ao grau 1 de complexidade funcional, cuja caracterização se encontra prevista no Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP nomeadamente: exercer funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; Executar tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforços físicos; Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; Entre as várias funções a desempenhar, será dada a especial importância à colaboração na montagem de espetáculos e exposições, ao apoio ao serviço do pessoal afeto à bilheteira, ao controlo de bilhetes e assistência de sala, bem assim como assegurar a abertura e encerramento do espaço e a realização de pequenos serviços de manutenção.

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: N/aplicável

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Póvoa de Varzim	2	Praça do Almada	Póvoa de Varzim	4490438 PÓVOA DE VARZIM	Porto	Póvoa de Varzim

Total Postos de Trabalho: 2

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Escolaridade obrigatória (para os nascidos até 31 de dezembro de 1966, corresponde o 4.º ano de escolaridade; para os nascidos a partir de 1 de janeiro de 1967, corresponde o 6.º ano de escolaridade; para os nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 a escolaridade obrigatória corresponde ao 9.º ano (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto - 12 anos de escolaridade), não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Formalização das Candidaturas

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

Contacto: 252090000

Data Publicitação: 2022-06-15

Data Limite: 2022-06-30

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social:

Texto Publicado em Jornal Oficial: PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL 1. Em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1 e do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, conjugado com o artigo 30.º e 33.º ambos da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por meu despacho de 5 de abril do corrente ano e de acordo com o mapa de pessoal para 2022, aprovado na Assembleia Municipal de 13 de dezembro de 2021, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicitação do presente Aviso no Diário da República, o procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 postos de trabalho, na carreira e categoria de assistente operacional para exercer funções no Cine-Teatro Garrett, previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município da Póvoa de Varzim, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. 2. O Presente procedimento concursal regula-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, Código do Procedimento Administrativo (CPA) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, pela Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação (adiante designada por Portaria) e pela Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro que aprovou o Orçamento de Estado para 2021 (LOE 2021). 3. Caracterização do posto de trabalho a preencher identifica-se, funcionalmente, pelo conjunto de atribuições e competências previstos em anexo ao mapa de pessoal do município aprovado para 2022, consultável em www.cm-pvarzim.pt: 3.1 — Dois postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional para o Cine-Teatro Garrett. 3.1.1 — Atribuições: As funções a desempenhar no posto de trabalho a ocupar correspondem ao grau 1 de complexidade funcional, cuja caracterização se encontra prevista no Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP

nomeadamente: exercer funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; Executar tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforços físicos; Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; Entre as várias funções a desempenhar, será dada a especial importância à colaboração na montagem de espetáculos e exposições, ao apoio ao serviço do pessoal afeto à bilheteira, ao controlo de bilhetes e assistência de sala, bem assim como assegurar a abertura e encerramento do espaço e a realização de pequenos serviços de manutenção. 4. Âmbito do recrutamento: trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público. Nos termos previstos no artigo 30.º da LTFP, a Assembleia Municipal, na sessão supra indicada, deliberou considerar imprescindível o recrutamento tendo em vista assegurar o cumprimento das obrigações de prestação de serviço público legalmente estabelecidas e, ponderada a carência dos recursos humanos na área de atividade indicada, deliberou autorizar a possibilidade de recrutamento excecional de indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida. 5. Quotas de Emprego: em cumprimento do disposto no n.º 1, do artigo 4.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, em conjugação com o n.º 3 do artigo 3.º do mesmo diploma, os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60% têm preferência, em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 5.1. 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 disposto no artigo 7.º do mesmo decreto-lei, designadamente os meios de comunicação/expressão a utilizar nos métodos de seleção. 5.2. Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso. 6 - Reserva de recrutamento: para os efeitos do estipulado no n.º 3, do artigo 30.º da Portaria, declara-se que não estão constituídas reservas de recrutamento próprias, encontrando-se temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), prevista no artigo 33.º e seguintes da Portaria, por não ter, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constituição centralizada de reserva de recrutamento. 7 — Consultada a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA) nos termos dos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, foi prestada a seguinte informação a 3 de maio de 2022: “ (...) a AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16.º-A do DL 209/2009, alterado pela Lei n.º 80/2013, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014.” 8 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na página eletrónica do Município da Póvoa de Varzim (<https://recrutamento.cm-pvarzim.pt/>) a partir da data da publicação no Diário da República do Aviso (extrato). 9 — Local de Trabalho: nas instalações onde funcionam os serviços da Câmara Municipal, no Concelho da Póvoa de Varzim, de acordo com as opções de planificação de atividades e otimização de recursos, podendo, por características do trabalho a desenvolver, ser contextualizado em diferente localização, com carácter temporário. 10 — Remuneração: O posicionamento remuneratório do trabalhador a recrutar, será numa das posições remuneratórias da categoria, de acordo com as regras constantes no artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sendo que a posição remuneratória de referência para a carreira e categoria de Assistente Operacional — 4.ª posição, nível 4, da Tabela Remuneratória Única. 10.1. - Os candidatos já detentores de vínculo contratual por tempo indeterminado deverão prévia e obrigatoriamente — na fase de candidatura — informar este Município do posto de trabalho que ocupam e da sua posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem. 10.2. - Caso o candidato admitido detenha vínculo contratual por tempo indeterminado com posição remuneratória superior à mencionada no presente aviso, a aceitação dessa posição remuneratória superior pelo Município da Póvoa de Varzim aquando da afetação, fica dependente de disponibilidade orçamental. 11 — De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do art.º 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do

Município da Póvoa de Varzim idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 12 — Requisitos de admissão: os requisitos de admissão são os previstos no art.º 17.º da LTFP: 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. 13 — Nível habilitacional exigível: em conformidade com o disposto no artigo 86.º da LTFP: 13.1 - Nível habilitacional: Ser detentor da escolaridade obrigatória ou de curso que lhe seja equiparado, não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e/ou experiência profissional. Para os nascidos até 31 de dezembro de 1966, corresponde o 4.º ano de escolaridade; para os nascidos a partir de 1 de janeiro de 1967, corresponde o 6.º ano de escolaridade; para os nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 a escolaridade obrigatória corresponde ao 9.º ano (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, sendo de 12 anos de escolaridade). 13.2 – Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 14 — Formalização da candidatura: 14.1 — A publicitação integral do procedimento, bem como a formalização da candidatura será efetuada em formato eletrónico em: <https://recrutamento.cm-pvarzim.pt/>. 15 — Para efeitos de notificação dos candidatos será utilizado o correio eletrónico constante do formulário eletrónico de candidatura. 16 — Só é admissível a apresentação de candidaturas em formato eletrónico, através da plataforma de Recrutamento Online da Câmara Municipal da Póvoa de Varzim, não sendo aceite o envio das candidaturas por outro meio. 17 — A submissão da candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos, em formato PDF, tendo como limite 5 Mb por documento: a) Certificado de habilitações literárias. 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) Comprobativos das ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional das áreas integrantes do posto de trabalho a que concorre, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas pelo Júri do procedimento; c) Currículo profissional detalhado, dele devendo constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação das entidades promotoras, duração e datas. d) Aplicável apenas aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas: Declaração emitida e autenticada pelo serviço de origem do candidato com data posterior à do presente aviso, que comprove inequivocamente: • a identificação do vínculo de emprego público de que é titular; • a identificação da carreira e da categoria em que o candidato está integrado; a posição e nível remuneratório em que se encontra posicionado, com indicação do respetivo valor; • o tempo de serviço na categoria, na carreira e na Administração Pública; • a descrição das atividades/ funções que atualmente executa, a antiguidade na execução das mesmas e o respetivo grau de complexidade das mesmas, com menção da classificação obtida nas duas últimas avaliações do desempenho, ou indicação de que não possui avaliação do desempenho no período, por razões que não são imputáveis ao candidato. e) Atestado Médico de Incapacidade Multiuso - aplicável apenas aos candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60%. 18 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 19 — 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, conforme n.º 8 do art.º 20.º da Portaria. 20 — 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 elementos comprovativos das suas declarações, bem como a exibição dos originais dos documentos apresentados. 21 — Os candidatos que se enquadrem no n.º 5 do presente aviso, grau de incapacidade igual ou superior a 60%, deverão fazer prova documental através da apresentação de cópia do atestado médico de incapacidade multiusos no ato da candidatura, sob pena de tal situação não ser considerada. 22 — Métodos de seleção: 22.1 — Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências. Nos termos do n.º 3, do artigo 36.º da referida Lei, os métodos referidos, Avaliação Curricular e

Entrevista de Avaliação de Competências, podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita (assinando a declaração mencionada no ponto 6 do Formulário de Candidatura), aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos. 22.2 — Os métodos de Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), como métodos obrigatórios, serão aplicados aos seguintes candidatos: a) Sem relação jurídica de emprego público previamente constituída; b) Que não sejam titulares das categorias correspondentes aos postos de trabalho a concurso; c) Que, sendo titulares das categorias correspondentes aos postos de trabalho a concurso, se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar; d) Que sejam titulares daquelas categorias e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas tenham expressamente afastado a avaliação curricular, no formulário de candidatura. 22.3 — Como método complementar será aplicada, a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. 22.4 — Por razões de celeridade, designadamente quando o recrutamento seja urgente ou caso tenham sido admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, pode optar-se por fasear a utilização dos métodos de seleção, em conformidade com o previsto no artigo 7.º da Portaria. 23 — Caracterização do método de seleção Prova de Conhecimentos (PC): 23.1 — A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso. 23.2 — A Prova de Conhecimentos (PC) será de natureza prática de realização individual, com a duração máxima de 30 minutos e consistirá do seguinte: - Montagem e desmontagem de cenário de espetáculo. 23.3 — A prova de conhecimentos será classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: A - Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa; B - Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa; C - Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa; D - Qualidade e rapidez de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa. 23.4 — A classificação resulta da soma aritmética simples da valorização obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas, nos seguintes termos: $PC = A + B + C + D$ Em que: PC = Prova de Conhecimentos A = Atitude perante a tarefa B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios C = Regras de segurança do trabalho D = Qualidade e rapidez de execução da tarefa. 24 — Caracterização do método de seleção Avaliação Psicológica (AP): 24.1 — O método de seleção 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. 24.2 — A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia, através das menções classificativas: apto e não apto. Na última fase e para os candidatos que tenham completado o método, os níveis classificativos são — Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores. 25 — Caracterização do método de seleção Avaliação Curricular (AC): 25.1 — O método de seleção Avaliação Curricular 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. 25.2 — Na Avaliação Curricular serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho: a) Habilitação Académica (HA) — onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; b) Formação Profissional (FP) — apenas se considerará a formação profissional respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher. c) Experiência Profissional (EP) — será valorizada a experiência com incidência sobre a execução de atividades atinentes ao posto de trabalho em causa. d) Avaliação de Desempenho (AD) — será ponderada a avaliação 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. 25.3 — Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar: pela

seguinte fórmula: $AC = (35\% \times HAB) + (15\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$ 26 — Caracterização do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): 26.1 — O método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 26.2 — A Entrevista de Avaliação de Competências é realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização desse método. 26.3 — A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 27 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Pretende-se com a entrevista avaliar a Motivação Profissional, a Valorização e Atualização Profissional, a Capacidade de Expressão e Concisão no Discurso e a Experiência Profissional, e outros aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. 27.1 — A Entrevista Profissional de Seleção é avaliada segundo os critérios classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A pontuação final da entrevista resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das questões. 28 — A Classificação Final será resultante da pontuação obtida nos métodos de seleção indicados de acordo com a seguinte fórmula: $(CF) = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$ ou $(CF) = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$ 29 — Considera-se excluído do procedimento o candidato que tenha obtido classificação final inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção, bem como aqueles que não compareçam à aplicação do mesmo, equivalendo à sua desistência do procedimento concursal. 30 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, disponibilizada em <https://recrutamento.cm-pvarzim.pt/> e afixada no Edifício dos Paços do Concelho. 31 — Critérios de ordenação preferencial: em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes no artigo 27.º da Portaria. Caso subsista a igualdade de valorações, atender-se-á à maior valoração no fator "Experiência Profissional". 32 — As atas do júri, das quais constam os parâmetros de avaliação e a ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração dos métodos, serão publicitados na página eletrónica deste município em <https://recrutamento.cm-pvarzim.pt/>. 33 — Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método seguinte, nos termos do art.º 25.º e por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do CPA. 33 — De acordo com o preceituado nos artigos 21.º, 22.º e 28.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, a audiência prévia será realizada nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA). 35 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é notificada nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 112.º do CPA, conjugado com o artigo 26.º da Portaria. 36 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação da Vereadora dos Recursos Humanos do Município da Póvoa de Varzim, é afixada em local visível e público das instalações do Município da Póvoa de Varzim, disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 5, do artigo 28.º da Portaria. 37 — Júri do concurso: Efetivos Presidente: Maria Manuela da Costa Ribeiro, Chefe da Divisão da Cultura; 1.º Vogal: Tânia Cristina da Silva Oliveira, Chefe da Divisão de Recursos Humanos, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos; 2.º Vogal: Diogo Aventino Macedo Faria, Coordenador da Divisão de Gestão de Edifícios e Equipamentos. Suplentes 1.º Vogal: Adriana Maria Dias Nunes, Assistente Técnica da Divisão da Cultura; 2.º Vogal: José Pedro Silva Adães Marques, Encarregado Operacional da Divisão de Gestão de Edifícios e Equipamentos. 38 — Em observância ao estabelecido no n.º 3, do artigo 30.º da Portaria, caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, constituir-se-á reserva de recrutamento interna. 39 — Nos termos do Despacho Conjunto n.º 273/2000, publicado no Diário da República n.º 77, 2.ª série, de 31 de março de 2000, faz-se constar a seguinte menção: Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, evidenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 40 — A fim de dar cumprimento ao disposto no artigo 13.º do Regulamento (UE)

2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril, de 2016, informam-se os candidatos que os seus dados pessoais serão tratados pela Câmara Municipal da Póvoa de Varzim, na qualidade de responsável pelo tratamento, com a finalidade de recrutamento e seleção, nos termos de uma obrigação legal, sendo conservados pelo prazo 18 meses. O candidato poderá exercer o seu direito de acesso, retificação, oposição e apagamento, dentro dos limites legais, através de email para o encarregado de proteção de dados (rgpd@cm-pvarzim.pt), podendo apresentar uma reclamação à Comissão Nacional de Proteção de Dados. A Vereadora dos Recursos Humanos do Município da Póvoa de Varzim, Andrea Luísa Neiva Maia Silva

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: