bep Bolsa de Emprego Público

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta:	OE202207/0961
Tipo Oferta:	Procedimento Concursal Comum
Estado:	Ativa
Nível Orgânico:	Câmaras Municipais
Orgão / Serviço:	Câmara Municipal de Angra do Heroísmo
Vínculo:	CTFP por tempo indeterminado
Regime:	Carreiras Especiais
Carreira:	Fiscalização
Categoria:	Fiscal
Grau de Complexidade:	0
Remuneração:	709,46
Suplemento Mensal:	69.65 EUR
Caracterização do Posto de Trabalho:	Em conformidade com o artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 114/2019 de 20 de agosto, o conteúdo funcional da categoria de fiscal da carreira especial de fiscalização consubstancia-se no acompanhamento no local, assegurando o cumprimento das normas legais e regulamentares, informando sobre as irregularidades verificadas, prevenindo riscos e perigos para a saúde, segurança e integridade de pessoas e bens e garantindo o cumprimento de notificações e comunicações legalmente determinadas, bem como a elaboração de autos de notícia, de contraordenação ou transgressão por infração das normas legais e regulamentares.

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica:	Nomeação definitiva Nomeação transitória, por tempo determinável Nomeação transitória, por tempo determinado CTFP por tempo indeterminado CTFP a termo resolutivo certo CTFP a termo resolutivo incerto Sem Relação Jurídica de Emprego Público
Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:	a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; b) 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.
Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:	Deliberação da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo de 18 de março de 2022.
Requisitos de Nacionalidade:	Sim
Habilitação Literária:	12º ano (ensino secundário)

Locais de Trabalho

bep Bolsa de Emprego Público

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Angra do Heroísmo	1	Praça Velha	Angra do Heroísmo	9701857 ANGRA DO HEROÍSMO	RAA - Ilha Terceira	Angra do Heroísmo

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Preferencialmente rh@cmah.pt (Ver n.º 11 - aviso integral)

Contacto: rh@cmah.pt ou 295401700

Data Publicitação: 2022-07-29

Data Limite: 2022-08-12

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Aviso (Extrato) n.º 14960/2022, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 146, de 29-07-2022

Texto Publicado em Jornal Oficial: Foi publicado aviso (extrato) no Diário da República, 2.ª Série, n.º 146, de 29 de julho de 2022 Publica-se de seguida o texto do aviso integral: Aviso Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na carreira especial de fiscalização, categoria de fiscal, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a afetar à Unidade de Urbanismo e Infraestruturas Municipais 1 - Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua mais recente redação, adiante mencionada apenas "Portaria", e no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, de acordo com a deliberação camarária de 18 de março de 2022 e o despacho do signatário de 12 de abril de 2022, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso na BEP, procedimento concursal comum de recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista à ocupação de um posto de trabalho, previsto e não ocupado, no mapa de pessoal do Município de Angra do Heroísmo para o ano de 2022, na carreira especial de fiscalização, categoria de fiscal, a afetar à Unidade de Urbanismo e Infraestruturas Municipais. 2 - Publicitação do procedimento: nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente aviso é publicitado na 2.ª série do Diário da República, por extrato, e integralmente na Bolsa de Emprego Público (BEP), acessível em www.bep.gov.pt e na página eletrónica do Município de Angra do Heroísmo, em www.angradoheroismo.pt, disponível para consulta a partir da data da publicação na BEP. 3 - Consultas prévias: 3.1 - Para efeitos do estipulado no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município de Angra do Heroísmo para fiscal; 3.2 - De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, «As autarquias locais, não têm de consultar a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, ficando dispensada esta formalidade de consulta até que venha a constituir a EGRA junto de entidade intermunicipal». 4 - Legislação aplicável: o presente procedimento concursal comum rege-se pelas disposições da LGTFP e respetivas alterações, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua mais recente

redação, do Código de Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro e do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto. 5 - Local de trabalho: Área do Município de Angra do Heroísmo. 6 - Caracterização do posto de trabalho: Em conformidade com o artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 114/2019 de 20 de agosto, o conteúdo funcional da categoria de fiscal da carreira especial de fiscalização consubstancia-se no acompanhamento no local, assegurando o cumprimento das normas legais e regulamentares, informando sobre as irregularidades verificadas, prevenindo riscos e perigos para a saúde, segurança e integridade de pessoas e bens e garantindo o cumprimento de notificações e comunicações legalmente determinadas, bem como a elaboração de autos de notícia, de contraordenação ou transgressão por infração das normas legais e regulamentares. 7 – O candidato deverá possuir o seguinte perfil de competências: capacidade de realização e orientação para resultados; sentido de responsabilidade e compromisso com o serviço; capacidade de trabalho em equipa e cooperação; capacidade de adaptação e melhoria contínua. 8 - Posicionamento remuneratório: Considerando o preceituado no artigo 38.º da LGTFP, o posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação, imediatamente após o termo do procedimento concursal. A remuneração de referência é a correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível 5, da Tabela Remuneratória Única a Tabela Remuneratória Única a que corresponde a remuneração base de € 709,46 (setecentos e nove euros e quarenta e cêntimos), acrescido de Remuneração Complementar no valor de € 69,65 (sessenta e nove euros e sessenta e cinco cêntimos), em conformidade com o Decreto Legislativo Regional n.º 8/2002/A, de 10 de abril, na redação atual. 8.1 – Nos termos do n.º 2 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, caso o candidato se encontre aprovado em curso de formação específica, a remuneração de referência é a correspondente à 2.ª posição remuneratória, nível 7,da Tabela Remuneratória Única a Tabela Remuneratória Única a que corresponde a remuneração base de € 809,13 (oitocentos e nove euros e treze cêntimos), acrescido de Remuneração Complementar no valor de € 48,76 (quarenta e oito euros e setenta e seis cêntimos), em conformidade com o Decreto Legislativo Regional n.º 8/2002/A, de 10 de abril, na redação atual. 9 – Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos: 9.1 - Os requisitos gerais previstos no artigo 17.º da LTFP: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; b) 18 anos de idade de idade completos; c) Não inibição de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 9.2 - Requisitos especiais de admissão: 9.2.1 – Nível habilitacional mínimo exigido: 12.º ano de escolaridade. Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 10 – Âmbito de recrutamento: 10.1 - Nos termos do artigo 30.º da Lei Geral LGTFP, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e em resultado do parecer favorável da deliberação da Câmara Municipal de 18 de março de 2022, o recrutamento é aberto a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou indivíduos sem vínculo de emprego público. 10.2 - Nos termos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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 Autarquia, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 10.3 – O recrutamento efetuar-se-á de acordo com a alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LGTFP. 11 – Forma, local e prazo para apresentação de candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente, sob pena de exclusão, em formulário tipo, disponível na página eletrónica deste Município (www.angradoheroismo.pt), e remetidas preferencialmente por via eletrónica, para o endereço rh@cmah.pt, com o assunto: "Procedimento concursal para fiscal". Em caso de impossibilidade de utilização desta via, poderá o candidato entregar o formulário em suporte de papel, pessoalmente, todos os dias úteis, das 9:00 horas às 12:00 horas e das 14:00 horas às 16:30 horas, na Rua de Jesus, n.º 78, Angra do Heroísmo, ou por correio, sob registo e com aviso de receção, para Rua do Barcelos, n.º 4, 9700-026 Angra do Heroísmo, dirigido à Câmara Municipal de Angra do Heroísmo - Presidente do Júri do procedimento concursal para fiscal. 11.1 – O formulário tipo de candidatura deve ser acompanhado da seguinte documentação legível, sob pena de exclusão, nos termos da alínea a) do n.º 8

do artigo 20.º da referida Portaria: a) Currículo Vitae atualizado, dele devendo constar os seguintes elementos: nome, morada, contactos, incluindo endereço de correio eletrónico, número e validade do cartão de cidadão, habilitações literárias e profissionais, funções que exerce, experiência profissional, quando exista, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida; b) Certificado comprovativo da conclusão do 12.º ano de escolaridade. Caso o candidato possua habilitações superiores ao 12.º ano de escolaridade, deverá apresentar, para além do referido certificado, documento comprovativo dessas mesmas habilitações; c) Documentos comprovativos da formação e experiência profissional, nos termos do exigido na alínea a) deste ponto, sob pena de não serem consideradas pelo Júri do procedimento; d) No caso de possuir relação jurídica de emprego público deverá anexar declaração emitida pelo serviço de origem do candidato, com data do presente aviso ou posterior, que comprove inequivocamente: o vínculo de emprego público de que é titular; a identificação da carreira e da categoria em que o candidato se integra; 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 menção quantitativa e qualitativa da última avaliação de desempenho, ou declaração de que o candidato não foi avaliado nesse período, com a respetiva fundamentação; as funções desempenhadas inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas; e) Os candidatos portadores de grau de incapacidade igual ou superior a 60%, deverão apresentar documento comprovativo da mesma; f) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda dever apresentar por considerar relevantes para a apreciação do seu mérito. 11.2 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 11.3 - O não preenchimento ou o preenchimento incorreto dos elementos relevantes do formulário por parte dos candidatos é motivo de exclusão. 11.4 – O endereço de email ou a morada a considerar para efeitos de notificação dos candidatos serão os constantes do formulário eletrónico de candidatura. 11.5 - Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações, bem como a exibição dos originais dos documentos apresentados. 12 - Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas na página eletrónica do Município. 13 - Métodos de seleção: 13.1 - Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da LGTFP, e o n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 6.º da mesma Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: a) Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - aplicáveis a todos os candidatos que não se enquadrem nas situações descritas na alínea b); b) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – aplicáveis aos 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 valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade; c) Os candidatos referidos na alínea b) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no ponto 6 do Formulário de Candidatura a Procedimento Concursal, caso em que serão aplicados, em substituição, os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será aplicada em qualquer dos casos. 13.2 - A Prova de Conhecimentos (PC) tem uma ponderação de 45% e visa avaliar os conhecimentos profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função a desempenhar, e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício dessa função. Revestirá a forma escrita, terá natureza teórica, será de realização individual, em suporte de papel, e comportará uma fase. Terá duração de uma hora e trinta minutos, com tolerância de trinta minutos, sendo que, no seu decurso, os candidatos poderão consultar legislação e bibliografia, desde que a mesma não seja anotada, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático. 13.2.1 – A PC incide sobre conteúdos de natureza genérica respeitantes aos trabalhadores que exercem funções públicas (procedimento administrativo, conteúdo funcional, direitos e deveres, avaliação do desempenho, atribuições e competências dos órgãos autárquicos e serviços municipais) e de

natureza específica (urbanização e edificação), e será constituída por oito questões de desenvolvimento. 13.2.2 - Legislação aconselhável para a realização da PC: - Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação mais atualizada conferida pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro; - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação mais atual dada pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março; - Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação mais atual dada pela Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro; - Regime Jurídico das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação mais recente dada pela Lei n.º 66/2020, de 4 de novembro; - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação mais atual dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro; - Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Angra do Heroísmo, publicado na II série do Diário da República n.º 109, de 4.06.2020, através do Despacho n.º 6086/2020; - Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 18 de dezembro, na sua redação atual; - Regulamento Geral de Edificações Urbanas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38382 (1951), na sua redação atual. 13.2.3 - A PC será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. 13.3 – A Avaliação Psicológica (AP) tem uma ponderação de 25% e visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o seguinte perfil de competências, conforme definido no despacho de abertura do procedimento datado de 12 de abril de 2022: capacidade de realização e orientação para resultados; sentido de responsabilidade e compromisso com o serviço; capacidade de trabalho em equipa e cooperação; capacidade de adaptação e melhoria contínua. Será efetuada por entidade especializada, numa única fase. 13.3.1. A AP é valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 13.4 - A Avaliação Curricular (AC) tem uma ponderação de 45% e visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação do desempenho (AD). 13.4.1 - Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: AC = 25%HA + 25%FP + 25%EP + 25%AD. 13.5 - A entrevista de avaliação de competências (EAC) tem uma ponderação de 25% e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, de acordo com o perfil previamente definido: capacidade de realização e orientação para resultados; sentido de responsabilidade e compromisso com o serviço; capacidade de trabalho em equipa e cooperação; capacidade de adaptação e melhoria contínua. 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, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil. 13.6 - A entrevista profissional de seleção (EPS) tem uma ponderação de 30% e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. 13.6.1 - Na EPS serão avaliados os seguintes parâmetros: experiência profissional, relacionamento interpessoal e trabalho em equipa; motivação e atitude comportamental. 13.6.2 - A classificação a atribuir a cada um destes parâmetros resulta de votação nominal e por maioria (obtida através de média aritmética simples), sendo o resultado final igualmente obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, com valoração até às centésimas. 13.6.3 - A EPS 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. 13.7 - Atendendo à necessidade de economizar meios, quer humanos, quer materiais, e imprimir celeridade ao presente procedimento concursal, de acordo com o disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas aos candidatos aprovados no método anterior. 13.8 - Cada um dos métodos de seleção, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo

aplicado o método de seleção seguinte. 13.9 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo e disponibilizada na página eletrónica www.angradoheroismo.pt 14 - A classificação final (CF) será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nas componentes da seleção, com valoração até às centésimas, traduzindo-se nas seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção utilizados: CF = 0,45*AC + 0,25*EAC + 0,30*EPS ou CF = 0,45*PC + 0,25*AP + 0,30*EPS, em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica. 15 - A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. 16 – Em situação de igualdade de valoração final, aplicam-se os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua mais recente redação. 17 - A lista de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo e disponibilizada na página eletrónica www.angradoheroismo.pt, sendo ainda publicado aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. 18 - Atento o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LGTFP o recrutamento efetua-se por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos. 19 – Composição do júri: Presidente – Paulo Manuel Mont'Alverne Sequeira, chefe da Unidade de Urbanismo e Infraestruturas Municipais; Vogais efetivos – 1.º vogal: Artur Reis Leite Furtado Gonçalves, técnico superior (área de engenharia civil) afeto à Unidade de Urbanismo e Infraestruturas Municipais, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e/ou impedimentos; 2.º vogal: Jesuína Maria Barcelos Costa, técnica superior afeta ao Serviço de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo (CMAH); Vogais suplentes - 1.º vogal: Rogério Paulo Pinheiro Lourenço, técnico superior (área de arquitetura) afeto à Unidade de Urbanismo e Infraestruturas Municipais; 2.º vogal: Ângela Sofia Rodrigues Jorge, técnica superior afeta ao Serviço de Recursos Humanos da CMAH, que substituirá a 2.ª vogal efetiva nas suas faltas e/ou impedimentos. 20 - As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitados no sitio da Internet do Município de Angra do Heroísmo. 21 - Exclusão e notificação de candidatos: de acordo com o definido no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da mesma Portaria, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 22 - Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção nos termos previstos no artigo 21.º da Portaria e por uma das formas previstas no artigo 10.º da mesma Portaria. 23 - Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60% tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, devendo, para o efeito, declarar no requerimento de admissão sob compromisso de honra, o correspondente grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma mencionado. 24 - Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os que venham a ocorrer, nos termos do artigo 30.º da Portaria. 25 - 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, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 26 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor. Angra do Heroísmo, 8 de julho de 2022 O Presidente da Câmara Municipal José Gabriel do Álamo de Meneses

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:		