

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202610/0486

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Sabrosa

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: obedecer-se-á ao disposto do artigo 38.º, da LTFP

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Conduzir autocarros para transporte de passageiros, tendo em atenção a comodidade e segurança das pessoas; por vezes colaborar na carga e descarga de bagagens; no final de cada dia proceder à arrumação da viatura em local destinado para esse efeito; receber diariamente, no serviço de transportes, o serviço para o dia seguinte, que, para além da rotina habitual, pode, em função das necessidades pontuais surgidas, compreender deslocações ou qualquer outro tipo de tarefas não previstas no programa diário regular; assegurar o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção e lubrificação; abastecer a viatura de combustível possuindo para o efeito cartão/código; em caso de avarias maiores ou acidentes, as providências necessárias à regularização dessas situações; acompanhar junto da oficina os trabalhos de reparação a efetuar; preenche e entrega diariamente no serviço de transportes o boletim diário da viatura, no âmbito das atribuições e competências do Município;

A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da Lei Geral Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 junho, na sua atual redação, e doravante designada por LTFP.

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Sabrosa	1	Rua do Loreto	Sabrosa	5060328 SABROSA	Vila Real	Sabrosa

Total Postos de Trabalho: 1

Observações:

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica Exigida: 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.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: 12º ano (ensino secundário)

Outros Requisitos:

Formalização Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <https://recrutamento.sabrosa.pt>

Contacto: 259937120

Data Publicitação: 2026-10-13

Data Limite: 2026-10-27

Descrição do Procedimento

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: DRE n.º198 2.ª Serie Aviso (extrato) n.º 25217/2026/2

Descrição do Procedimento: AVISO Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional na área de motorista de veículos pesados de passageiros, referência AO_MVPP Ao abrigo do disposto, do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e conforme o preceituado nos artigos 30.º e 33.º da Lei n.º35/2014, de 20 de junho, vulgo Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), e por despacho de 10 fevereiro de 2020, exarado pela Presidente da Câmara Municipal de Sabrosa, sob proposta aprovada pela Câmara Municipal na sua reunião de 28 de setembro de 2026, torna-se público que se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis contados da data da publicação, por extrato, do presente aviso no Diário da República, este procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento do seguinte posto de trabalho, previsto e não ocupado no mapa de pessoal no Município de Sabrosa. Assim: Referência AO_MVPP – 1 (Um) posto de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional, na área de motorista de veículos pesados de passageiros, para o desempenho de funções nos serviços da Unidade Orgânica Flexível de Obras Públicas. 1. Para efeitos do âmbito do artigo 4.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, dá-se cumprimento ao disposto no artigo 30.º da LTFP; 2. Caracterização do posto de trabalho: As características constantes do anexo à LTFP referido na alínea c), do n.º1 do artigo 88.º, conjugado com a alínea a), do n.º1, do artigo 86.º, competindo-lhe de acordo com o mapa de pessoal deste Município: Referência AO-MVPP Conduzir autocarros para transporte de passageiros, tendo em atenção a comodidade e segurança das pessoas; por vezes colaborar na carga e descarga de bagagens; no final de cada dia proceder à arrumação da viatura em local destinado para esse efeito; receber diariamente, no serviço de transportes, o serviço para o dia seguinte, que, para além da rotina habitual, pode, em função das necessidades pontuais surgidas, compreender deslocações ou qualquer outro tipo de tarefas não previstas no programa diário regular; assegurar o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela

sua manutenção e lubrificação; abastecer a viatura de combustível possuindo para o efeito cartão/código; em caso de avarias maiores ou acidentes, as providências necessárias à regularização dessas situações; acompanhar junto da oficina os trabalhos de reparação a efetuar; preenche e entrega diariamente no serviço de transportes o boletim diário da viatura, no âmbito das atribuições e competências do Município; A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da Lei Geral Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 junho, na sua atual redação, e doravante designada por LTFP. 3. Nível habilitacional exigido: A escolaridade obrigatória é de acordo com a data de nascimento do candidato. Não é possível substituir o nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional. 4. Prazo de validade: Os procedimentos são válidos para preenchimento dos postos de trabalho a ocupar. Se em resultado do procedimento concursal, as listas unitárias de ordenação final, devidamente homologadas, contiverem um número de candidatos aprovado superior, será constituída uma reserva de recrutamento interna de acordo com o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 5. Requisitos de admissão: Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontram integrados em carreira, e sejam titulares de categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho no mapa de pessoal do Município de Sabrosa, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicitam os procedimentos. Em conformidade com as preferências legais, apenas serão celebrados contratos sem vínculo jurídico em emprego público caso não existam candidatos aprovados com vínculo jurídico de emprego público por tempo indeterminado ou determinado/determinável. Os requisitos gerais estão previstos no artigo 17.º da LGTFP, a saber: 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. Como requisitos específicos de admissão, é obrigatório ser possuidor da carta de condução, categoria, C e D; Cartão de Tacógrafo válido; (CAM)/CQM válido; TCC válido (transporte coletivo de crianças); RIC (Certidão de Registo de Infrações do Condutor). 6. Forma e prazo de apresentação das candidaturas: Prazo: 10 (dez) dias úteis a contar do dia útil seguinte ao da publicação do presente aviso no Diário da República, nos termos do disposto no artigo 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Formalização das candidaturas: Os interessados deverão formalizar a candidatura através do preenchimento de formulário próprio, de utilização obrigatória, disponível na plataforma eletrónica em <https://recrutamento.sabrosa.pt>, acompanhado dos seguintes documentos: a) Cópia do certificado de habilitação literária, b) Cópia do BI/CC, c) Cópia do cartão de identificação fiscal d) Curriculum vitae atualizado, detalhado, datado e assinado pelo requerente, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, as quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente através de comprovativos da frequência das ações de formação e da experiência profissional, da carta de condução e de todas as certificações específicas exigidas. e) Cópias da carta de condução, categoria, C e D; f) Cópia do Cartão de Tacógrafo válido; g) Cópia do (CAM)/CQM válido; h) Cópia do TCC válido (transporte coletivo de crianças); i) RIC (Certidão de Registo de Infrações do Condutor). Deverá ser apresentado, ainda pelos candidatos com vínculo: Declaração emitida pelo serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada, da qual conste a modalidade da relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado de que é titular, a categoria, a posição remuneratória correspondente que auferir nessa data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas; Declaração do conteúdo funcional emitida pelo serviço a quem o candidato se encontra afeto, devidamente atualizada, na qual conste a atividade que se encontra a exercer, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado; A avaliação de desempenho relativo aos 3 últimos biénios. A falta de qualquer um dos requisitos de admissão constantes do ponto 4 do presente aviso constitui fundamento de exclusão dos candidatos, nos termos do disposto do artigo 15.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 7. Métodos de seleção: Nos termos dos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugados com o artigo 36.º da LTFP, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: 1.1 Para candidatos

sem vínculo: Prova Prática de Conhecimentos (PPC), Avaliação Psicológica (AP) e, adicionalmente, o método facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS). A Prova Prática de Conhecimentos (PPC), visa avaliar os conhecimentos 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, tal como o disposto na alínea a) do n.º1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. A prova de Conhecimentos, de realização individual, será de natureza oral e prática, tendo a duração máxima de 30 minutos, com o objetivo de avaliar o nível de conhecimentos e o perfil adequado às competências e funções necessárias para o posto de trabalho, bem como a capacidade para a execução prática das tarefas inerentes ao referido posto de trabalho. A Prova Prática de Conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, onde os critérios de avaliação, do presente método de seleção, são os constantes do Anexo I – Grelha de Avaliação da Prova Prática de Conhecimentos, o qual faz parte integrante da presente Ata A Avaliação Psicológica (AP) Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicos 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 e resultado final obtido. A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os fatores de apreciação serão os seguintes: Interesse e motivação profissional; Sentido crítico; Capacidade de expressão e comunicação; Conhecimento da área para a qual concorre. A classificação da 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 ou 4 valores. 1.2 Para os candidatos com vínculo que reúnam as condições previstas no n.º 2, do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), salvo se se afastarem através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 3, do artigo 36.º da legislação supra citada. 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, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes fatores de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (15\%HA + 30\%FP + 30\%EP + 25\%AD) / 4$, em que: • Habilidade Académica (HA) – 18 (dezoito) valores aos candidatos detentores da escolaridade igual à legalmente exigida para o desempenho das funções e 20 (vinte) valores aos candidatos detentores da escolaridade superior à legalmente exigida para o desempenho das funções; • Formação Profissional (FP) - serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional desde que comprovadamente (através de cópia do certificado) relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções a avaliar, até ao limite de valoração máxima de 20 valores, atribuindo-se 1 valor por cada formação com um mínimo de 6 horas/dia, com um mínimo de 10 valores em caso de existência de pelo menos uma formação. • Experiência profissional (EP) - execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, desde que comprovadamente (através de cópia do certificado) relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções a avaliar, atribuindo-se 1 valor por cada ano completo de experiência. • Avaliação de Desempenho (AD) - Relativa ao período não superior a 3 ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: Notas entre: 1 a 2,9 - 8 (oito) valores 3 a 3,9 - 10 (dez) valores 4 a 4,4 - 15 (quinze) valores 4,5 a 5 - 20 (vinte) valores Será traduzida em menção quantitativa de acordo com a seguinte fórmula: $AD = (A+B+C)/3$, em que, A, B e C, correspondem, respetivamente, às avaliações de desempenho dos 3 últimos ciclos avaliativos. Para os candidatos que não possuam AD, relativo ao período a considerar será atribuído a nota de 10 (dez)

valores. A Entrevista de Avaliação de Conhecimentos (EAC) visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Deve permitir uma análise estruturada da experiência e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas. Decorre de acordo com um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, que deve estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. 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 simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (A + B + C + D + E + F) / 6$

A. Realização e Orientação Para Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: 11 Procura atingir os resultados desejados 22 Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas. 33 Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades 44 É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

B. Organização e Método de Trabalho: visa avaliar a capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realiza-las de forma metódica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: 11 Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas 22 Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução de trabalho 33 Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho, de acordo com esses critérios. 34 Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e matérias que utiliza.

C. Otimização de Recursos: visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente, de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: 11 Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição 22 Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos. 33 Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento 44 Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.

D. Relacionamento interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma austada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: 11 Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores hierárquicos e os diversos utentes do serviço 22 Trabalha com pessoas com diferentes características. 33 Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional 44 Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

E. Tolerância a Pressão e Contrariedades: visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades, de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: 11 Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão. 22 Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional. 33 Consegue gerir forma e equilibrada as exigências profissionais 44 Aceita as críticas e contrariedades

F. Conhecimentos Especializados e Experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: 11 Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho. 22 Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade 33 Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade. 44 Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os fatores de apreciação serão os seguintes: Interesse e motivação profissional; Sentido crítico; Capacidade de expressão e comunicação; Conhecimento da área para a qual concorre. A classificação da 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 ou 4 valores. 8. Critérios de ordenação preferencial: Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Caso subsista o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: 1. Candidato com melhor classificação obtida na competência: Conhecimentos Especializados e Experiência; 2. Candidato com a melhor classificação obtida na competência: Tolerância à Pressão e Contrariedades; 3. Candidato com a melhor classificação obtida na competência: Organização e Método de Trabalho. 9. Candidatos com Grau de incapacidade Nos termos do n.º 3, do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro o 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. 10. Política de Privacidade e tratamento de dados O Município de Sabrosa informa que, de acordo com a Política de Privacidade, os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a tramitação do procedimento concursal referido no presente aviso, em cumprimento com a Portaria. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais. 11. Notificações O júri deliberou de promover todas as notificações via correio eletrónico na plataforma de recrutamento, sendo a considerar, para efeitos de notificação dos candidatos o email constante do Formulário de Candidatura. Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. A presente ata, depois de lida e considerada conforme vai ser assinada pelos membros do Júri presentes. 12. Local de trabalho: Concelho de Sabrosa. 13. Composição do júri: Os membros designados são: Presidente do Júri: Jacinta da Conceição Pinto Vilela, Chefe de Divisão da Unidade Orgânica Flexível Obras, Serviços e Ordenamento do Território; 1.º Vogal efetivo: Hugo Marcelo do Val Parafita, Chefe de Serviço da Unidade Orgânica Flexível Gestão Contabilística e Contratação, do Município de Sabrosa; 2.º Vogal efetivo: Alcides Baptista Ruivo, Assistente Técnico / Coordenador Técnico da subunidade orgânica Equipamentos Municipais, Parque e Oficinas, da Unidade Orgânica Flexível de Obras Públicas; 1.ª Vogal suplente: Mónica Juliana da Silva Pinheiro Gomes Marques, Chefe de Serviço da Unidade Orgânica Flexível Obras Públicas; 2.ª Vogal suplente: Altino José Dos Santos Amarante, Técnico Superior da subunidade orgânica Operações de Loteamentos, Edificações e Gestão Urbanística, Serviço da Unidade Orgânica Flexível Obras Públicas; O primeiro vogal efetivo substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos. O júri do procedimento concursal será o mesmo para a avaliação dos trabalhadores, durante o período experimental. 14. 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 Sabrosa e disponibilizada na sua página eletrónica. Os candidatos aprovados em cada método de seleção serão convocados para realização do método seguinte, através de uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. 15. Serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração do método de seleção. 16. A lista unitária de ordenação final dos candidatos será disponibilizada no site do Município, sendo ainda publicado um aviso na II Série no Diário da República, 17. Posicionamento Remuneratório: obedecer-se-á ao disposto do artigo 38.º, da LTFP. 18. Quota de emprego: O número de lugares destinado a candidatos com deficiência será estipulado de acordo com o estabelecido no artigo n.º 3, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devendo declarar no requerimento, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e ainda meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos deste diploma. 19. Nos termos do disposto n.º 1, no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente aviso será publicitado na íntegra na Bolsa Emprego Público (www.bep.pt), por extrato no Diário da República, e a partir desta data na página eletrónica do Município de Sabrosa. 20. Em cumprimento da alínea h), do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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. 21. De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014 "As Autarquias Locais não tem de consultar a Direção-Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação", razão pela qual

esta Autarquia não fez a referida consulta. Em relação à prévia consulta à EGRA, esta Câmara Municipal obteve a seguinte resposta em 25 setembro 2026 "...para efeitos do disposto no artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, informamos V.ª Ex.ª do seguinte: não tendo, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento para a categoria de assistente operacional (áreas motorista de veículos pesados de passageiros), declara-se a inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado. Não tendo, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para a constituição de reservas de recrutamento para a categoria de assistente operacional na área de motorista de veículos pesados de passageiros declara-se a inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com perfil adequado". 22. Ao presente procedimentos concursal serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; Decreto-regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. Sabrosa e Paços do Concelho, 30 de setembro de 2026 A Presidente da Câmara Municipal de Sabrosa Maria Helena Marques Pinto da Lapa

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:

aprovada pela Câmara Municipal na sua reunião de 28 de setembro de 2026

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP: