

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE201909/0187

Tipo Oferta: Procedimento Concursal para Constituição de Reserva de Órgão/Serviço

Estado: Expirada

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Órgão / Serviço: Câmara Municipal de Oeiras

Vínculo: Contrato de trabalho a termo certo

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: 635.07

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de assistente operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, (doravante designada por "LTFP"), correspondente ao grau de complexidade 1, compreendendo as seguintes funções e competências:

Caracterização do Posto de Trabalho:

- a) Construção e manutenção de espaços verdes;
- b) Manutenção do património arbóreo;
- c) Produção de plantas e atividades vitivinícolas;
- d) Operar com os diversos equipamentos quer manuais quer motorizados, indispensáveis à realização das tarefas inerentes ao exercício de jardinagem e à produção de vinho de Carcavelos;
- e) Condução de viaturas quando necessário.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

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

b) 18 anos de idade completos;

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

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

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP: Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Oeiras, datado 12 de Julho de 2019

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Oeiras	Largo Marquês de Pombal		2784501 OEIRAS	Lisboa	Oeiras

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Formação	Grande Grupo	Área de Estudo	Área de Educação e Formação	Programas/conteúdos
Escolaridade mínima obrigatória	Programas gerais	Programas de base	Programas de base	Programas de base

Outros Requisitos: Escolaridade obrigatória, em função da data de nascimento dos indivíduos, nos seguintes termos:
 Nascidos até 31/12/1966 — 4 anos de escolaridade;
 Nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980 - 6 Anos de Escolaridade;
 Nascidos a partir de 01/01/1981 — 9 Anos de Escolaridade;
 Ano Letivo 2009/2010 — 12 Anos de Escolaridade (aplicável aos candidatos nascidos a partir de 31/12/1994).
 Não será admitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Câmara Municipal de Oeiras, Largo Marquês de Pombal, 2784-501 Oeiras

Contacto: 214408467

Data Publicitação: 2019-09-11

Data Limite: 2019-09-25

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:

Texto Publicado em Jornal Oficial: O Júri do Procedimento Concursal é composto por: Presidente: Ana Paula Pedro, Técnica Superior na Divisão de Gestão da Estrutura Verde 1.º Vogal efetivo: Augusto Paixão Ramalho, Coordenador Técnico da Divisão de Gestão da Estrutura Verde 2.º Vogal efetivo: Gisela Silva Ferreira, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Pessoas 1.º Vogal suplente: Sofia Oliveira Canhão, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Pessoas 2.º Vogal suplente: Valter Palma Barão, Coordenador Técnico da Divisão de Gestão da Estrutura Verde Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pelo 1º Vogal. 1. Perfil do candidato: Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de assistente operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, (doravante designada por "LTFP"), correspondente ao grau de complexidade 1, compreendendo as seguintes funções e competências: a) Construção e manutenção de espaços verdes; b) Manutenção do património arbóreo; c) Produção de plantas e atividades vitivinícolas; d) Operar com os diversos equipamentos quer manuais quer motorizados, indispensáveis à realização das tarefas inerentes ao exercício de jardinagem e à produção de vinho de Carcavelos; e) Condução de viaturas quando necessário. 2. Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios): Os candidatos deverão cumprir, rigorosamente e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, previstos no artigo 17.º da LTFP. A saber: a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial 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 a desempenhar; d) Robustez

física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento e que, não se encontrando em mobilidade interna, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

3. Nível habilitacional exigido: Habilitação: Escolaridade Mínima Obrigatória Não será admitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.

4. Métodos de Seleção 4.14.1. Seguidamente, e passando à definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção, foi aprovado, ao abrigo do disposto no artigo 5.º e artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (doravante designada por "Portaria") e do artigo 36.º da LTFP, adotar e aplicar aos candidatos, os seguintes métodos obrigatórios e facultativos ou complementares: Obrigatórios: a) Prova de Conhecimentos: ponderação de 45%; b) Avaliação Psicológica: ponderação de 25%. Facultativos ou Complementares: a) Entrevista Profissional de Seleção: ponderação de 30%. A Valoração Final (VF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efectuada de acordo com a seguinte expressão: $VF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$ Em que: VF = Valoração Final PC = Prova de Conhecimentos AP = Avaliação Psicológica EPS = Entrevista Profissional de Seleção. Os métodos de seleção supra identificados destinam-se aos seguintes candidatos: ? Não detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado; ? Detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; ? Em situação de requalificação que não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

4.1.1. A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos, conhecimentos profissionais e competências técnicas necessárias ao exercício de determinada função, tendo o Júri deliberado, que a mesma será constituída pela prova de conhecimentos específicos, com a duração total de 90 minutos, a realizar em data e local a comunicar oportunamente, valorada cada uma, mediante a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos específicos é prática, com a duração de 90 minutos, consistindo na execução das seguintes tarefas: ? Corte de sebes; ? Preparação de um terreno para plantações; ? Plantação de herbáceas. A avaliação incidirá nos seguintes parâmetros: ? Perceção e compreensão da tarefa; ? Qualidade de realização; ? Celeridade na execução; ? Grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

4.1.2. A Avaliação Psicológica, visando avaliar aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, sendo efectuada por entidade externa competente para este efeito e valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, a Avaliação Psicológica será valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

4.1.3. A Entrevista Profissional de Seleção, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. Será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e versará sobre os seguintes aspetos: o Experiência profissional na área a recrutar - Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. o Capacidade de comunicação - Capacidade de se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros. o Relacionamento interpessoal - Capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. o Motivação - Persegue com determinação a concretização dos objetivos e de níveis elevados de performance, superando com confiança e resiliência obstáculos e situações adversas. Atua com energia e contagia positivamente os outros em momentos difíceis.

4.2. Caso surjam candidatos: ? Com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulares da carreira/categoria e que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; ? Encontrando-se em situação de requalificação e sendo titulares de

carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento e tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção consistirão em: Obrigatórios: a) Avaliação curricular: ponderação de 45%; b) Entrevista de Avaliação de Competências: ponderação de 25%. Facultativos ou Complementares: a) Entrevista Profissional de Seleção: ponderação de 30%. Nota: Os candidatos anteriormente referidos podem optar, por escrito, pela aplicação dos métodos de seleção obrigatórios "prova de conhecimentos" e "avaliação psicológica". A Valoração Final (VF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de selecção, numa escala de 0 a 20 valores, efectuada de acordo com a seguinte expressão: $VF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$ Em que: VF = Valoração Final AC = Avaliação Curricular EAC = Entrevista de Avaliação de Competências EPS = Entrevista Profissional de Seleção 4.2.1. A 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 do desempenho obtida. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Para a valoração da Avaliação Curricular o Júri deliberou adotar a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + 2EP + AD)/5$ Em que: HA= Habilitações Académicas (certificadas pelas entidades competentes); FP= Formação Profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função); EP= Experiência Profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas); AD= Avaliação de Desempenho (relativa aos três últimos ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar).

2 = Ponderação 4.2.1.1. Para a valoração das Habilitações Académicas, será adotado o seguinte critério: a. Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato - 18 valores; b. Habilitação superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato - 20 valores. 4.2.1.2. Para a valoração da Formação Profissional, o Júri deliberou, ponderar exclusivamente as ações de formação adquiridas, congressos, colóquios, workshops e seminários frequentados, nos últimos três anos e até à data de abertura do presente procedimento. Serão contabilizadas enquanto ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, as realizadas na área específica do posto de trabalho para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios: Ações de formação a) Igual ou superior a 35 horas de formação - 20 valores b) Superior a 22 e igual ou inferior a 35 horas de formação - 16 valores c) Superior a 7 horas e igual ou inferior a 22 horas de formação - 12 valores d) Superior a 1 hora e igual ou inferior a 7 horas de formação - 8 valores e) Sem quaisquer cursos ou ações de formação - 4 valores Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-ão as seguintes correspondências: • Um dia - 6 horas • Uma semana - 30 horas • Um mês - 120 horas 4.2.1.3. Para a valoração da Experiência Profissional, o Júri deliberou valorizar o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério: a) Experiência > 5 anos - 20 valores b) Experiência > 3 anos = a 5 anos - 16 valores c) Experiência > 2 anos e = 3 anos - 12 valores d) Experiência = 1 ano e = 2 anos - 8 valores e) Experiência < 1 ano - 4 valores 4.2.1.4 Para a valoração da Avaliação de Desempenho, considerando que a mesma passou a ter carácter bienal, com a aprovação da Lei n.º 66-B/2012, de 31/12, o júri deliberou, por unanimidade, considerar para efeitos da aplicação da alínea d) do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, que a avaliação de desempenho se reporta ao último período, não superior a três ciclos avaliativos. De acordo com as menções previstas para o Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública/ponderação curricular, o fator AD é calculado da seguinte forma: a) Excelente - 20 valores; b) Muito Bom ou Relevante - 16 valores; c) Bom ou Adequado - 12 valores; d) Inferior a Bom ou Inadequado - 8 valores. Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado com 12 valores. 4.2.2. A Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será classificada 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. O júri deliberou, por unanimidade,

que, das competências identificadas no Catálogo de Competências do Município de Oeiras para a área funcional em causa, serão objeto de avaliação as seguintes: a) Realização e Orientação para Resultados - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas b) Organização e Método de Trabalho - Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica. c) Trabalho de Equipa e Cooperação - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa d) Inovação e Qualidade - Capacidade para executar atividades e tarefas de forma crítica e de sugerir novas práticas de trabalho para melhorar a qualidade do serviço e) Iniciativa e Autonomia - Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia-a-dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas. 4.2.3 A Entrevista Profissional de Seleção, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. Será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e versará sobre os seguintes aspetos: o Experiência profissional na área a recrutar - Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. o Capacidade de comunicação - Capacidade de se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros. o Relacionamento interpessoal - Capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. o Motivação - Persegue com determinação a concretização dos objetivos e de níveis elevados de performance, superando com confiança e resiliência obstáculos e situações adversas. Atua com energia e contagia positivamente os outros em momentos difíceis. 4.3. Os métodos de seleção previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos. 5. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria. 6. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos. 7. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica do Município e em local visível e público da entidade empregadora. 8. Para efeitos de ordenação final dos candidatos que foram aprovados pela aplicação dos métodos de seleção, o Júri aplicará as fórmulas e critérios de valoração mencionados no ponto 4. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria. Prevalecendo a situação de empate, aplicar-se-ão os seguintes fatores de desempate: Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, dos candidatos abrangidos por esse método de seleção: a) Nota obtida na Prova de Conhecimentos; b) Nota obtida na Entrevista Profissional de Seleção nos parâmetros "Experiência profissional na área a recrutar", "Pro-atividade" e "Motivação". Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, dos candidatos abrangidos por esse método de seleção: c) Nota quantitativa obtida na Avaliação Curricular no parâmetro "Experiência Profissional"; d) Nota obtida na Entrevista de Avaliação de Competências nos parâmetros "Realização e Orientação para Resultados", "Trabalho de Equipa e Cooperação" e "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço"; e) Nota obtida na Entrevista Profissional de Seleção nos parâmetros "Experiência profissional na área a recrutar", "Pro-atividade" e "Motivação". Em situações de igualdade de classificação final, no momento da constituição da reserva, e sem prejuízo do previsto no citado no n.º 2 do art.º 27 da Portaria, sendo observados, ainda, os seguintes critérios, por ordem decrescente: e) Maior grau de habilitação; f) Menor idade; g) Média final do nível habilitacional detido; h) Não ser detentor de vínculo de emprego público por tempo indeterminado. 9. De acordo com o preceituado no artigo 22.º da Portaria, os candidatos serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, devendo para o efeito preencher o formulário-tipo, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica www.cm-oeiras.pt. 10. Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, a quota a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, será fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados com recurso a esta reserva de

recrutamento. 10.1. Nos termos do disposto do artigo 14.º do n.º 2 alínea f) da Portaria compete ao júri verificar a capacidade dos candidatos com deficiência para exercerem a função inerente aos postos de trabalho nos termos da legislação em vigor. 11. A candidatura deverá ser apresentada mediante preenchimento do modelo de formulário de candidatura, de utilização obrigatória, disponível na Divisão de Gestão de Pessoas ou em www.cm-oeiras.pt, acompanhada, sob pena de exclusão, de Curriculum Vitae (Modelo europeu de utilização obrigatória disponível em www.cm-oeiras.pt) e de fotocópia do certificado de habilitações (Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: apenas poderá ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional. 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), comprovativo das ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho; assim como declaração emitida pelo serviço. 11.1. Quanto á declaração emitida pelo serviço mencionada no ponto anterior nesta deverá constar o serviço a que o candidato pertence, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, a antiguidade na carreira e no exercício de funções e a avaliação de desempenho (quantitativa e qualitativa) obtida nos biénios 2013/2014, 2015/2016 e 2017/2018 ou a declaração de inexistência, bem como a indicação da posição remuneratória de que seja detentor. 11.2 Declaração emitida pelo serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente autenticada e atualizada, da qual constem as atividades que se encontrem a exercer. 11.3 Declaração assinada pelo candidato, sobre a proteção de dados, para efeitos de tratamento dos seus dados pessoais contidos no formulário de candidatura ao procedimento concursal e no curriculum vitae, através do documento " Declaração de Consentimento " disponibilizado na página eletrónica do Município de Oeiras. A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal. 12. Mais deliberou o Júri, por unanimidade, que, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura determinará a exclusão do procedimento concursal. 13. A candidatura poderá ser entregue pessoalmente na Divisão de Gestão Organizacional — Expediente, da Câmara Municipal de Oeiras, em dias úteis, entre as 9h00 e as 17h30, ou remetida por correio através de carta registada com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Oeiras, Largo Marquês de Pombal, 2784-501 Oeiras, até à data limite fixada na publicação do respetivo extrato no Diário da República. Na apresentação da candidatura através de correio registado com aviso de receção atende -se à data do respetivo registo. 13.1. A apresentação da candidatura terá de ser apresentada de acordo com o aqui previsto, sob pena de não ser considerada.

Observações

Nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, foi este procedimento concursal publicado em Diário da República, n.º 174, II.ª série, de 11 de setembro através do Aviso n.º 14098/2019.

O texto publicado, decorre da transposição da Ata n.º 1, que será devidamente disponibilizada no site do município de Oeiras, em: <http://www.cm-oeiras.pt/pt/municipio/recrutamento/Paginas/procedimentosconcursais.aspx>

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminó da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total Com Auxílio da BEP: