

**MUNICÍPIO DE PAÇOS DE FERREIRA****Aviso n.º 12327/2023**

Sumário: Abertura de concurso externo de ingresso para admissão de estagiários(as) com vista à ocupação de três postos de trabalho de agente municipal de 2.ª classe da carreira de polícia municipal.

Abertura de concurso externo de ingresso para admissão de estagiários (as) com vista à ocupação de 3 postos de trabalho de Agente Municipal de 2.ª classe da carreira de Polícia Municipal

1 — Nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 27.º e 28.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, adaptado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho, o Senhor Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos, Joaquim Adelino Moreira de Sousa, faz público por deliberação da Câmara Municipal, em reunião extraordinária do Executivo de 23 de fevereiro de 2023, conforme o previsto nos artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, e autorizado pela Assembleia Municipal, a 27 de fevereiro de 2023, conforme disposto no artigo 30.º do OE 2023, aprovado pela Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso no *Diário da República*, concurso externo de ingresso para admissão de estagiários, com vista a ocupação de 3 (três) postos de trabalho de Agente Municipal de 2.ª classe da carreira de Polícia Municipal para a constituição de Vínculo de Emprego Público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previstos e não ocupados no mapa de pessoal sendo o prazo de validade do concurso de um ano.

2 — Consultada a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), para o Município de Paços de Ferreira, a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, em cumprimento do disposto no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, foi prestada a 13 de fevereiro de 2023 a seguinte informação: “a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa ainda não procedeu à constituição do EGRA, previsto no artigo 16.º do DL n.º 209/2009, de 3 de dezembro”.

3 — Caracterização do posto de trabalho: 3 (três) Agentes Municipais de 2.º Classe, para exercer funções no Serviço de Polícia Municipal, Concurso externo de ingresso para admissão de estagiários da carreira de Polícia Municipal, nos termos do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março. Exercício das funções constantes no anexo IV, Mapa III, do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, que define os conteúdos funcionais das carreiras do pessoal de polícia municipal, nomeadamente, as seguintes tarefas: a) fiscalizar o cumprimento das normas de estacionamento de veículos e de circulação rodoviária, incluindo a participação dos acidentes de viação, e proceder à regulação do trânsito rodoviário e pedonal na área de jurisdição municipal; b) fazer vigilância nos transportes urbanos locais, nos espaços públicos ou abertos ao público, designadamente nas áreas circundantes de escolas, e providenciar pela guarda de edifícios e equipamentos públicos municipais; c) executar coercivamente, nos termos da lei, os atos administrativos das autoridades municipais; d) deter e entregar imediatamente à autoridade judiciária ou a entidade policial suspeitos de crime punível com pena de prisão em caso de flagrante delito, nos termos da lei processual penal; e) denunciar os crimes de que tiver conhecimento no exercício das suas funções, e por causa delas, e praticar os atos cautelares necessários e urgentes para assegurar os meios de prova, nos termos da lei processual penal, até à chegada do órgão de polícia criminal competente; f) elaborar autos de notícia e autos de contraordenação ou transgressão por infrações às normal regulamentares municipais e às normas de âmbito nacional ou regional cuja competência de aplicação ou fiscalização pertença ao município; g) elaborar autos de notícia por acidente de viação quando o facto não constituir crime; h) elaborar autos de notícia, com remessa à autoridade competente, por infrações cuja fiscalização não seja da competência do município, nos casos em que a lei o imponha ou permita; i) instruir processos de contraordenação e de transgressão da respetiva competência; j) exercer funções de polícia ambiental; k) exercer funções de polícia mortuária; l) fiscalizar o cumprimento dos regulamentos municipais e de aplicação das normas legais, designadamente nos domínios do urbanismo, da construção, da defesa e proteção dos recursos cinegéticos, do património cultural, da Natureza e do ambiente;



m) garantir o cumprimento das leis e dos regulamentos que envolvam competências municipais de fiscalização; n) exercer funções de sensibilização e divulgação de várias matérias, designadamente de prevenção rodoviária e ambiental; o) participar no serviço municipal de proteção civil.

4 — Local de Trabalho: Município de Paços de Ferreira.

5 — Horário: terá a carga horária em vigor para a administração pública, sendo preferencialmente exercidas as funções em regime de turnos.

6 — Determinação do posicionamento remuneratório: obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LGTFP, sendo a posição remuneratória — 769,20 (setecentos e sessenta e nove euros e vinte cêntimos), resultante do regime previsto no Mapa I, Anexo II, ao Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, correspondendo, atualmente, à retribuição mínima mensal garantida.

7 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, na impossibilidade de ocupação de todos ou parte dos postos de trabalho objeto do presente procedimento concursal por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de requalificação, o recrutamento, será efetuado de entre os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, conforme o Plano Anual de Recrutamento para 2023, publicado no *Diário da República*, 2.º Série, n.º 49, de 9 de março de 2023, Aviso n.º 5082/2023, Parte H.

8 — Não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira e categoria e, não se encontrem em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho, previstos no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Paços de Ferreira idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita no presente procedimento.

9 — Os requisitos de admissão ao concurso: só podem ser admitidos a concurso os candidatos que reúnam, cumulativamente, os requisitos gerais e especiais a seguir enumerados:

9.1 — Requisitos Gerais:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Possuir as habilitações literárias indicadas na alínea a) do ponto 9.2;

d) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe a desempenhar;

e) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

f) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

9.2 — Requisitos Especiais: (os decorrentes das disposições conjugadas do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, e da Portaria n.º 247-B/2000, de 8 maio):

a) Estar habilitado com 12.º ano de escolaridade ou equivalente;

b) Ter idade inferior a 28 anos à data do termo do prazo da candidatura;

c) Não ter altura inferior a: Sexo feminino — 1,60 m; Sexo masculino — 165 m;

9.3 — Os/as candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data-limite de apresentação das respetivas candidaturas.

9.4 — Nível habilitacional: 12.º ano de escolaridade ou equivalente.

9.5 — Não será admitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação profissional ou experiência profissional.

10 — Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar: Nos termos da alínea d), n.º 2 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, que aprova o Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato (RC), de Contrato Especial (RCE) e de Voluntariado (RV), os militares que prestem ou tenham prestado serviço em RC, desde que cumpridos três anos nesta forma de prestação de serviço militar, e até ao limite dos três anos subsequentes à data de cessação do contrato, beneficiam de 25 % das vagas postas a concurso para ingresso na carreira de Polícia Municipal.

Os militares que prestem ou tenham prestado serviço efetivo em RC, desde que cumpridos dois anos, e até ao limite dos três anos subsequentes à data de cessação do contrato, beneficiam do direito de preferência, em caso de igualdade de classificação.

Os militares em RCE só têm direito aos incentivos supramencionados se tiverem serviço efetivo pelo período mínimo de oito anos, e até ao limite de três anos subsequentes à data da cessação do contrato. Dado que o presente Procedimento Concursal prevê limite de idade, nos termos do disposto no artigo 36.º do mesmo Regulamento, o tempo de serviço efetivo prestado em RC, RCE ou RV é abatido à idade cronológica dos cidadãos, até ao limite de quatro anos, sem prejuízo da verificação das demais condições legalmente exigidas para a aplicação de cada incentivo.

11 — Para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será utilizado o correio eletrónico constante do formulário eletrónico de candidatura.

12 — Prazo para apresentação das candidaturas: dez (10) dias úteis a contar da data da publicação, do presente aviso no *Diário da República*.

13 — O presente aviso será publicado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no primeiro dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República*, na página eletrónica do Município de Paços de Ferreira e no Jornal de expansão nacional, por extrato.

14 — A submissão da candidatura deverá ser acompanhada de *curriculum vitae* e ainda dos seguintes elementos em formato PDF, tendo como limite 1 Mb por documento:

a) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 9.2 do presente aviso de abertura, sob pena de exclusão.

b) Os/as candidatos/as possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão.

c) *Curriculum Vitae* detalhado, datado e assinado, do qual deve constar a identificação pessoal, das habilitações literárias e profissionais, formação profissional e avaliação de desempenho, com a indicação das funções com maior interesse para o lugar a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito.

d) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos cinco anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas.

e) Declaração(ões)/documentos de experiência profissional que comprove(m) grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades do posto de trabalho a preencher.

f) Os Candidatos detentores do vínculo de emprego público devem apresentar documento comprovativo do tipo de vínculo público detido, bem como da carreira e categoria de que sejam titulares, da atividade que executam, do posto de trabalho que ocupam, da posição remuneratória correspondente à remuneração e do órgão ou serviço onde exercem funções.

g) No caso de militares que apresentem a sua candidatura ao abrigo do Regulamento de Incentivos à Prestação do Serviço Militar, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, declaração emitida pelo respetivo ramo das Forças Armadas comprovativa do tempo de serviço militar efetivamente prestado, discriminado por anos, meses e dias, bem como de outra informação que considerem relevante para admissão ao presente concurso.

14.1 — Não é exigida a apresentação de documentos comprovativos dos requisitos gerais enunciados no ponto 9.1, bastando o candidato declarar sob compromisso de honra, nos termos do n.º 2 do artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, com exceção dos documentos comprovativos das habilitações literárias.

14.2 — 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, de acordo com o disposto no n.º 7 do artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.



15 — Os/as candidatos/as que exercem funções na Câmara Municipal do Paços de Ferreira ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas a), d) e e) do ponto anterior, desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

16 — As falsas declarações serão punidas nos termos da Lei.

17 — Métodos de Seleção:

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, aplicado à administração local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho (aplicável por força do disposto no artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), conjugados com o disposto no n.º 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 39/2000 de 17 de março, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar os seguintes métodos de seleção, valorados de 0 a 20 valores:

- a) Provas de Conhecimentos (PC)
- b) Exame Psicológico de Seleção (PS)
- c) Exame Médico de Seleção (EMS)
- d) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

17.1 — Nos termos do n.º 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 39/2000 de 17 de março, nos concursos para admissão de estagiários são obrigatoriamente utilizados como métodos de seleção a prova de conhecimentos, o exame psicológico, o exame médico e a entrevista profissional, tendo os três primeiros carácter eliminatório.

18 — Forma, natureza e duração dos Métodos de Seleção:

a) Da Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A Prova comporta uma única fase, reveste natureza teórica e forma escrita.

Este método de seleção será realizado individualmente, com consulta da bibliografia/legislação indicada, podendo ter a duração máxima de 90 minutos. A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

São eliminados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

18.1 — Os/as candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

18.2 — A desistência da realização da prova apenas pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 20 minutos sobre o seu início.

18.3 — Legislação E bibliografia necessária à sua realização:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos, sem anotações e em suporte papel. A atualização da legislação abaixo referidas, ocorrida após a publicitação do presente Procedimento, será da responsabilidade dos candidatos.

18.3.1 — Bibliografia/Legislação comum:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovadas em Anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho;
Lei-Quadro que define o regime e forma de criação das polícias municipais — Lei n.º 19/2004, de 20 de maio, na sua atual redação;

Direitos e Deveres dos Agentes de Polícia Municipal e regulação das condições e modo de exercício das respetivas funções — Decreto-Lei n.º 239/2009, de 16 de setembro, na sua atual redação;

Decreto-Lei n.º 197/2008, de 7 de outubro, que estabelece as regras a observar na criação das polícias municipais, na sua atual redação;

Regime Jurídico das Contraordenações — Decreto-Lei n.º 433/82 de 27 de outubro, na sua atual redação;

Código da Estrada, publicado pelo Decreto-Lei n.º 114/94, de 3 de maio, na sua atual redação;

Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;

18.3.2 — Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

a) Exame Psicológico de Seleção (EP) — Visa avaliar as capacidades intelectuais, de avaliação e intervenção e as características de personalidade dos candidatos, a fim de determinar a sua adequação à função de agente de um serviço de polícia municipal.

Será valorado numa escala de 0 a 20 valores, através das classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O exame Psicológico de Seleção terá carácter eliminatório, considerando-se não aprovados os candidatos que no mesmo obtenham classificação de “Não Favorável” (4 valores) ou “Com Reservas” (8 valores).

b) Exame Médico de Seleção (EMS) — Visa avaliar as condições físicas e psíquicas dos candidatos, tendo em vista determinar a sua aptidão para o exercício da função na carreira de polícia municipal. Devendo ser respeitada a tabela de inaptidões constante no anexo I à Portaria n.º 247-B/2000, de 8 de maio, nos termos constantes no referido diploma. Os resultados do exame médico corresponderão à atribuição das menções qualitativas “Apto” e “Não Apto”, considerando — se eliminados os candidatos que obtenham o resultado de “Não Apto”.

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, de acordo com os parâmetros a seguir referidos, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados, que são os mencionados no preâmbulo da Portaria n.º 247-B/2000, de 8 de maio.

Postura física e comportamental: avaliará o posicionamento físico e comportamental em situação de comunicação, bem como a articulação entre a mensagem e o seu desenvolvimento lógico;

Expressão Verbal: avaliará a capacidade de comunicação, clareza e precisão da linguagem e a capacidade de adaptação da mesma aos diferentes tipos de interlocutores;

Sociabilidade: avaliará os comportamentos sociais e o modo como se representa no contacto humano;

Experiência: avaliará a experiência profissional, académica, formativa e de desenvolvimento pessoal aportada pelo candidato;

Espírito crítico: avaliará as capacidades refletivas de questionamento e análise relativamente à informação acedida;

Maturidade: avaliará a segurança, a confiança e o equilíbrio emocional na componente discursiva e atitudinal.

Cada um destes parâmetros será avaliado através das menções qualitativas de “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, a que correspondem as classificações de 20; 16; 12; 8 e 4.

19 — Cada Entrevista terá a duração máxima de (30) minutos

19.1 — A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

19.2 — A classificação da Entrevista Profissional de Seleção, obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (P1 + P2 + P3 + P4 + P5 + P6)/6$$

em que:

EPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção;

P1, P2, P3, P4, P5 e P6 = Avaliação atribuída a cada um dos parâmetros



19.3 — Para permitir um tratamento equitativo de todos os candidatos e proporcionar uma melhor fundamentação da classificação a atribuir, o Júri deliberou elaborar uma ficha individual de Entrevista Profissional de Seleção.

20 — A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (PC (40 \%) + (EP (30 \%) EM + EPS (30 \%))/100$$

CF — Classificação final;

PC — Prova de Conhecimentos;

EP — Exame Psicológico;

EM — Exame Médico;

EPS — Entrevista Profissional de Seleção.

21 — A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade e o Exame médico será realizado por entidade externa devidamente credenciada para o efeito.

22 — Em caso de igualdade de valoração entre candidatos na ordenação final, aplicar-se-á o critério de preferência previsto na parte final do n.º 2 do artigo 12.º do citado Decreto-Lei n.º 39/2000. Subsistindo o empate, e depois de aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no n.º 2 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11/7 e nos termos do n.º 3 da citada disposição legal, aplicar-se-á os seguintes critérios de preferência na ordenação.

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção Prova de Conhecimentos;
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção Avaliação Psicológica;
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção Entrevista Profissional de Seleção;
- 4.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Postura física e comportamental”;
- 5.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Sociabilidade”;
- 6.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Maturidade”;

23 — Os critérios de apreciação e ponderação da entrevista profissional de seleção, bem como o sistema de classificação final constam da ata da 1.ª reunião do júri do concurso, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

24 — O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos/às candidatos/as sejam realizadas pela Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa.

25 — A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será divulgada na página de detalhe do procedimento concursal, em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/>.

26 — Composição do Júri:

Presidente: Manuel Gomes de Abreu, Diretor de Departamento da Administração Geral do Território, em regime de substituição.

Vogais Efetivos: substituído, nas suas faltas ou impedimento, pelo primeiro vogal efetivo, Ana Maria Moreira Leal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa e Amílcar Edgar Neto de Brito, Dirigente Intermédio de 3.º Grau, (Comandante Polícia Municipal), em regime de substituição.

Vogais Suplentes: António Alberto Martins Carneiro de Brito, Chefe de Divisão de Obras Particulares e Isabel Maria Rebelo Moreira Padrão, Técnica Superior.

27 — Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados/as nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e do Código de Procedimento Administrativo, para rea-



lização de Audiência Prévia. Para o efeito, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o modelo eletrónico disponível na página de detalhe do procedimento concursal, em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/processos-a-decorrer>.

28 — Aos candidatos/as com deficiência é lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher, devendo os mesmos declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, e anexar o atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60 %.

29 — Para ingresso na carreira de Polícia Municipal, os candidatos selecionados deverão realizar obrigatoriamente o estágio a que se referem os vários números do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, na sua redação atual.

O estágio tem a duração de um ano e inclui a frequência, com aproveitamento, de um curso de formação, que conterà obrigatoriamente módulos de natureza administrativa, cívica e profissional específica, com a duração de um semestre, a, ministrar conjuntamente pela

Fundação Para os Estudos e Formação das Autarquias Locais (anterior Centro de Estudos e Formação Autárquica) e pela Escola Prática de Polícia, sendo dispensados da sua frequência os candidatos que comprovem ter frequentado com aproveitamento o referido curso;

A não obtenção de aproveitamento no curso de formação a realizar, bem como no final do estágio, implica o regresso do estagiário ao lugar de origem ou à imediata rescisão do contrato, sem direito a qualquer indemnização, consoante se trate de indivíduos com ou sem prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, respetivamente;

A frequência do estágio será feita em regime de comissão de serviço ou contrato por tempo indeterminado, conforme o candidato seja detentor, ou não, de prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

30 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será divulgada no átrio do Edifício Paços do Concelho do Município, sito em Praça da República, n.º 46, 4590-527, Paços de Ferreira e disponibilizada na página de detalhe do procedimento concursal em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/processos-a-decorrer>.

31 — 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.

32 — Os dados pessoais que vão ser recolhidos destinam-se única e exclusivamente para os fins do presente procedimento concursal.

2 de junho de 2023. — O Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos, *Joaquim Adelino Moreira de Sousa*.

316539101