

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202010/0439
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Activa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Porto de Mós
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Técnico Superior
Categoria: Técnico Superior
Grau de Complexidade: 3
Remuneração: 1205,08
Suplemento Mensal: 0,00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Caracterização do posto de trabalho a ocupar – Exercer funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Desenvolver estudos sobre temáticas de património do concelho, com particular incidência no património de carácter artístico, histórico e militar; Conceber e desenvolver estratégias de valorização e promoção patrimonial de forma autónoma ou integrada em programas mais vastos de promoção cultural e turística, designadamente em articulação com projetos de turismo de natureza; Desenvolver estudos de públicos e estratégias de captação de públicos; Organizar e monitorizar eventos de carácter científico e atividades educativas, em diversos escalões etários; Identificar e reportar necessidades de conservação do património histórico edificado.

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: Deliberação de Câmara do dia 16 de julho de 2020

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura em História da Arte

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Direito, Ciências Sociais e Serviços	Ciências Sociais	Arqueologia e História

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Porto de Mós	1	Praça da República		2480851 PORTO DE MÓS	Leiria	Porto de Mós

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Praça da República 2484-001 Porto de Mós

Contacto: SO Recursos Humanos 244499624

Data Publicitação: 2020-10-14

Data Limite: 2020-10-27

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Diário da República, nº199 de 13 de outubro de 2020

Texto Publicado em Jornal Oficial: Abertura de procedimento concursal comum para preenchimento de três postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior 1 - Para efeitos do disposto no art.º111.º da Portaria n.º125-A/2019 de 30 de abril, e conforme o preceituado no art.º30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de Porto de Mós, na sua reunião do dia 16 de julho de 2020, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do Aviso Extrato no Diário da República, procedimento concursal comum para recrutamento, por tempo indeterminado, 3 postos de trabalho não ocupados do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Porto de Mós, carreira e categoria de Técnico Superior; 2 – Local de trabalho: O local de trabalho situa-se na área do concelho do Porto de Mós. 3 - Caracterização dos postos de trabalho a ocupar: Refª A – Técnico Superior (Design) - Exercer funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Execução de atividades permanentes na área da comunicação. Apoia a comunicação nos diversos eventos, assessorias de imprensa, elaboração de documentos promocionais do concelho e Município; gestão do site e redes sociais do Município; elaboração do boletim municipal e outras publicações do Município; Cria projetos de comunicação visual dos

serviços oferecidos pela CPM, incluindo o desenho de logotipos, formatação de qualquer tipo de matéria visual como banners, panfletos, layouts para sites da internet, bem como o tratamento de imagens e textos para redes sociais. Define a aparência e formato de anúncios em jornais e revistas (cores, formatos, tamanhos e tipos de letras e de papel. Cria visual de sites, blogs, banners para a internet e redes sociais. Planeia e desenvolve anúncios, panfletos, cartazes e demais materiais Publicitários. Edição de materiais didático-pedagógicos, definindo a identidade visual, produz/edita imagens e realiza diagramação. Refª B – Técnico Superior (Arquitetura)- Exercer funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Execução de atividades permanentes na área da arquitetura, afetas à Divisão de Planeamento e Licenciamento Urbano deste Município. Elabora projetos de arquitetura de construção, reabilitação e requalificação, prestando orientação técnica durante a sua execução. Conduz os processos de Licenciamento Urbano, fiscaliza as atividades urbanas e a aplicabilidade de regulamentos e outras atividades relacionadas com o Licenciamento Urbano. Sendo membro efetivo da Ordem profissional, pode executar tarefas e exercer funções fixadas no normativo estatutário e/ou ético respetivo. REFª C – Técnico Superior (História) - Exercer funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Desenvolver estudos sobre temáticas de património do concelho, com particular incidência no património de carácter artístico, histórico e militar; Conceber e desenvolver estratégias de valorização e promoção patrimonial de forma autónoma ou integrada em programas mais vastos de promoção cultural e turística, designadamente em articulação com projetos de turismo de natureza; Desenvolver estudos de públicos e estratégias de captação de públicos; Organizar e monitorizar eventos de carácter científico e atividades educativas, em diversos escalões etários; Identificar e reportar necessidades de conservação do património histórico edificado. 4 – Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº35/2014, de 20 de junho; Decreto-Lei n.º209/2009, de 3 de setembro; Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril; Decreto-Lei n.º29/2001, de 3 de fevereiro; Decreto-lei n.º4/2015, de 7 de janeiro; Lei n.º71/2018, de 31 de dezembro; 5 – Procedimento prévio ao recrutamento de trabalhadores: 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 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 desta formalidade de consulta até que venha a constituir a EGRA junto da entidade intermunicipal". A Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria – CIMRL, enquanto Entidade Gestora da Valorização Profissional das Autarquias Locais, nas áreas dos municípios da Região de Leiria, conforme consignado no n.º 1 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º209/2009, de 3 de setembro, não tem qualquer Comissão criada, até ao momento, sobre a existência ou não de trabalhadores em situação de valorização profissional aptos a suprir as necessidades identificadas. 6 – Âmbito de recrutamento: Por deliberação favorável da Câmara Municipal de 16/07/2020, o procedimento destina-se a candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, determinado ou determinável, bem como sem prévia relação jurídica de emprego público. Prazo de validade: Se, em resultado do presente procedimento concursal, a lista de ordenação final contiver um número de candidatos aprovados superior ao do posto de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo de 18 meses, contados da data da homologação da lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de

idênticos postos de trabalho, sendo o procedimento concursal válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do disposto no n.º4 do art.º 30.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril. 7 – Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos; 7.1 - Requisitos gerais de admissão, artigo 17.º da LTFP; Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou Lei especial; 18 anos de idade completos; Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; Cumprimento das leis de vacinação obrigatória; 7.2 – Habilitação académicas exigidas: Refª A – Técnico Superior (Design) - os candidatos deverão ser detentores de Licenciatura em Design, insuscetível de substituição por adequada formação ou experiência profissional; Refª B – Técnico Superior (Arquitetura) - Licenciatura em Arquitetura, insuscetível de substituição por adequada formação ou experiência profissional; Refª C - Técnico Superior (História) – os candidatos deverão ser detentores de Licenciatura em História da Arte, insuscetível de substituição por adequada formação ou experiência profissional. 8 – O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado será efetuado segundo as regras constantes do artigo 38.º da LTFP, imediatamente após o termo do procedimento concursal. A posição remuneratória de referência será a 2ª posição remuneratória da carreira, a que corresponde o nível 15 da Tabela Remuneratória única, ao qual corresponde o valor de 1205,08 euros. 9 – O recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação ou valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos, conforme alínea d) do n.º1 do art.º 37.º da LTFP. 10 – De acordo com o disposto na alínea k) do n.º4 do art.º 11.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, não podem ser admitidos 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 do Município de Porto de Mós, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 11 – De acordo com o Decreto-Lei n.º29/2001, de 3 de fevereiro, poderão ser opositores ao presente procedimento concursal pessoas com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, os quais em caso de igualdade de classificação têm preferência, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 12 – Os métodos de seleção a utilizar são (Refª A, B e C): Provas de conhecimentos (com carácter eliminatório), avaliação psicológica (com carácter eliminatório) e entrevista profissional de seleção (com carácter eliminatório). 12.1 – Os métodos de seleção a utilizar no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação ou valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, são os seguintes: avaliação curricular (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), exceto, quando afastados, por escrito, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sendo-lhes aplicado, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, e entrevista profissional de seleção (com carácter eliminatório). 12.2 – A prova de conhecimentos de realização individual e numa única fase, terá a duração de 90 minutos, e destina-se a avaliar o nível de conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será constituída por questões de resposta direta, de escolha múltipla e de desenvolvimento e realização em suporte papel. A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova escrita de conhecimentos gerais e específicos de natureza teórica, versará sobre as seguintes matérias: Em comum (Refª A, Refª B e RefªC): Princípios éticos/carta ética da Administração Pública; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Regime jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e respetivas alterações; Lei n.º 66-B/2007, de dezembro – Sistema integrado de Gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP); Código do procedimento administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; Específica: Refª A – Barbosa, C(2012). Manual prático de produção gráfica.3ªedição, Principia. Cascais; Refª B – Regime jurídico da Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação; Elementos Instrutórios dos procedimentos previstos no RJUE - Portaria n.º 113/2015, de 22 de abril; PDM – Plano Diretor Municipal – Aviso n.º 8894/2015, publicado no Diário da República, na 2.ª série – n.º 156 de 12 de

agosto de 2015 e alterado pelo Aviso n.º 8434/2017, 2.ª série – n.º 144, de 27 de julho de 2017; RGEU – Regulamento Geral das Edificações Urbanas – D.L. n.º 38 382, de 7 de agosto de 1951, com as sucessivas alterações; Regulamento – Realização de Operações Urbanísticas – 08 de maio de 2013, do Município de Porto de Mós; Refª C - Lei n.º 107/2001, de 8 de Setembro; Decreto-Lei 115/2012 de 25 de maio; Carta de Veneza, 1964; Carta Europeia do Património Arquitectónico, 1975; Declaração de Cracóvia, 2017; António Jorge Ferreira Figueiredo - Entre a agrura das encostas e a fertilidade dos vales. A persistência do povoamento no Maciço Calcário Estremenho, Antrope, N. 3, dezembro 2015, Instituto Politécnico de Tomar, p. 64-91 (disponível em http://www.cta.ipt.pt/?pagina=unidade_editorial&seccao=antrope&media=revistas&lang=PT&idrevista=191#media); GIL, Luís Carlos Serrão - O Castelo de Porto de Mós: da arqueologia à arquitectura uma visão de complementaridade. O Castelo do século XII a XV, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Nova de Lisboa, Março de 2011 (Dissertação de Mestrado em Arqueologia disponível em <https://run.unl.pt/handle/10362/5952>); GOMES, Saul António - Porto de Mós Medieval. (Breves subsídios documentais para o seu conhecimento), Porto de Mós, Câmara Municipal, 1985; GOMES, Saul António (coord.) – Forais Porto de Mós, Porto de Mós, Câmara Municipal, 2015; MARTINS, A. F. - Maciço Calcário Estremenho. Coimbra: Coimbra Editora, 1949; MONTEIRO, João Gouveia (coord) - Aljubarrota revisitada, Coimbra, Imprensa da Universidade de Coimbra, 2001. A prova será realizada com possibilidade de consulta da legislação supra indicada sem anotações/e ou comentários, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático.

12.3 - Avaliação Psicológica, visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo em como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, sendo valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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.

12.4 – A Entrevista profissional de seleção, destinada a avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. 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.

12.5 – Avaliação Curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes: A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas; A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos/ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

12.6 - Entrevista de avaliação de competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16,12,8 e 4 valores.

13 - A ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores.

13.1 – A valoração final dos métodos de seleção mencionados no n.º12 do presente aviso, será obtida através da seguinte fórmula: $OF = (PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$ ou $OF = (PC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$, se aplicado 2 ou 1 método (s) de seleção obrigatório(s), respetivamente.

13.2 – A valoração final dos métodos de seleção aplicados aos candidatos que se encontrem na situação referida no ponto 12.1 do presente aviso, será obtida através da seguinte fórmula: $OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$ ou

OF= (AC x 70%) + (EAC x 30%), se aplicado 2 ou 1 método (s) de seleção obrigatórios (s), respetivamente. 13.3 – Consideram-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que faltem a qualquer dos métodos de seleção ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9.5 valores num dos métodos ou fases de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte; 14 - Critérios de ordenação preferencial: a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não com figurada pela Lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente, em função do resultado obtido no primeiro método utilizado e, subsistindo o empate, pelos resultados sucessivamente obtidos nos métodos seguintes e, subsistindo o empate, pela classificação sucessivamente obtida em cada um dos parâmetros a avaliar no método de seleção complementar; 15 – Composição do Júri: Ref^a A – Presidente: João Paulo Morgadinho, Técnico Superior (Município de Leiria); Vogais Efetivos: Ester Maria Assis de Macedo Vieira, Chefe de Divisão de Planeamento e Licenciamento Urbano e António Jorge Ferreira Figueiredo, Técnico Superior (Arqueologia); Vogais suplentes: Rogério Paulo Fernandes Nunes, Chefe da Divisão Financeira, de Recursos Humanos e Gestão Administrativa e Ana Maria Ferreira Carreira, Técnico Superior (Arquitetura). Ref^a B – Presidente: Ester Maria Assis de Macedo Vieira, Chefe de Divisão de Planeamento e Licenciamento Urbano; Vogais efetivos: Ana Maria Ferreira Carreira, Técnico Superior (Arquitetura) e José Fernandes, Chefe de Divisão de Obras Públicas, Serviços Municipais; Vogais suplentes: Rui Fernando da Silva Neto Rodrigues Girão, Técnico Superior (Engenharia Civil) e Maria Pires Vala, Técnica Superior (Engenharia Civil. Ref^a C - Presidente: António Jorge Ferreira Figueiredo, Técnico Superior (Arqueologia); Vogais Efetivos: Maria Luísa Ferreira Machado, Técnico Superior (Conservação e Restauro) e Rogério Paulo Fernandes Nunes, Chefe da Divisão Financeira, de Recursos Humanos e Gestão Administrativa; Vogais Suplentes: Ester Maria Assis de Macedo Vieira, Chefe de Divisão de Planeamento e Licenciamento Urbano e Marco Aurélio Carreira Amaro, Técnico Superior (Gestão e Administração Pública). 16 – As atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistema de valoração final do método, são publicadas no sítio da internet do Município de Porto de Mós. 17- Forma e prazo para apresentação de candidaturas: 17.1 – Forma: As candidaturas deverão ser formalizadas, mediante preenchimento de formulário de utilização obrigatória, disponibilizado na página eletrónica deste município ([https://www.municipio-portodemos.pt.](https://www.municipio-portodemos.pt)), na área de Recursos Humanos ou solicitado através do e-mail rh@municipio-portodemos.pt). As candidaturas deverão ser enviadas via email para o endereço rh@municipio-portodemos.pt ou remetidas pelo correio, registado e com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado, para Praça da República – 2484-001 Porto de Mós. 17.2 – Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicação do aviso extrato no Diário da República, nos termos do artigo 18.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril. A publicitação integral do procedimento, a ocorrer no dia útil seguinte ao da publicação do presente aviso, será efetuada na Bolsa de Emprego Público (BEP) em www.bep.gov.pt, bem como no sítio da Internet do Município de Porto de Mós, em <https://www.municipio-portodemos.pt>. 17.3 – A apresentação da candidatura, deverá ser sempre acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: a) Curriculum Vitae detalhado, devidamente datado e assinado, 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, os quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo Júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação e da experiência profissional; b) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias; c) Declaração da qual conste a referência da relação jurídica de emprego pública previamente estabelecida, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções, emitida pelo órgão ou serviço onde o candidato exerce funções públicas, reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, da qual conste a informação seguinte: a) indicação inequívoca da natureza da relação jurídica de emprego público detida; b) carreira e categoria de que o candidato é titular; c) posição remuneratória em que o candidato se encontra; d) Atividade e funções que o candidato se encontra a desempenhar e o grau de complexidade das mesmas; e) avaliação de desempenho quantitativa, obtida nos últimos três anos/ciclos avaliativos, e/ou justificação sobre a falta de avaliação quando for o caso. 17.4 – A não apresentação da declaração referida na alínea c) do ponto anterior, ou a falta de indicação da natureza do vínculo e sua determinabilidade, implicam a não consideração da situação jurídico-funcional do candidato para efeitos de prioridade na fase de recrutamento. 17.5

– Na falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas a), b), c), d) e e) do nº7.1 do presente aviso, os candidatos devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura. 18 – Os candidatos portadores de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60%) e abrangidos pelo Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, devem declarar no requerimento de candidatura o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como mencionar todos os elementos necessários ao cumprimento da adequação dos processos de seleção, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão. 19 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei. 19.1 – Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve na sua candidatura, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 20 – Exclusão e notificação de candidatos: os candidatos excluídos serão excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 21 – Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 24.º, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril. 22 – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica do Município. 23 – À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, bem como às exclusões do procedimento ocorridas na sequência da aplicação de cada um dos métodos de seleção é aplicável a audiência prévia dos interessados, nos termos do código do procedimento administrativo. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é disponibilizada na página eletrónica. 24 – Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, o presente aviso será publicado na 2.ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica da Câmara Municipal de Porto de Mós. 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 oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor. Porto de Mós, 13 de outubro de 2020. O Presidente da Câmara Municipal, José Jorge Couto Vala.

Observações

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:		