

**ATA NÚMERO UM
DEFINIÇÃO DOS REQUISITOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO**

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RESERVAS DE RECRUTAMENTO PARA A CARREIRA DE ASSISTENTE TÉCNICO NA ÁREA DE DESENHO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Ao primeiro dia do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e um, pelas 10 horas, nas instalações da Divisão de Gestão de Pessoas, sitas na Rua 7 de junho de 1759, em Oeiras, na sequência da aprovação por despacho, de 04 de junho de 2021, proferido pelo Senhor Presidente da Câmara Municipal de Oeiras, da abertura do presente procedimento concursal, que nos termos dos n.ºs 4 e 5 do artigo 30.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (doravante designada abreviadamente por LTFP), anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, é aberto a trabalhadores com e sem vínculo de emprego público (afigurando-se o presente procedimento concursal como instrumento adequado, uma vez que se pretende criar reserva de recrutamento que garanta a plena satisfação das necessidades futuras de Recursos Humanos na área funcional de Desenho), para a constituição de reservas de recrutamento, para o exercício de funções na área de intervenção dos serviços do Município de Oeiras, reuniu-se o Júri, a fim de definir os requisitos de admissão, o perfil do candidato, os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, os temas a abordar na prova de conhecimentos (1.º método de seleção), a grelha classificativa e a valoração final de cada método de seleção.

O Júri do Procedimento Concursal é composto por:

Presidente: Sandra Marina Monteiro Silva Caçoila Gomes, Chefe de Divisão de Estudos e Projetos;

Vogais efetivos

1.º Vogal: Sónia Alexandra Souto Silva Cruz Cebola, Chefe de Unidade de Topografia e Cadastro Predial;

2.º Vogal: Teresa Maria Figueira Silva, Técnica Superior da Direção Municipal de Administração Geral;

Vogais suplentes

1.º Vogal: Maria Raquel Veríssimo, Chefe da Divisão de Equipamentos Municipais;

2.º Vogal: Gisela Carvalho e Silva, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Pessoas.

Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pelo 1.º Vogal.

Entrando na ordem de trabalhos, e atendendo à necessidade de constituição de reserva de recrutamento na área funcional de desenho, o Júri deliberou por unanimidade o seguinte:

1. Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios):

Os candidatos devem cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos, até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão:

1.1. Requisitos gerais

Constituem requisitos gerais os previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, 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.

De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada por Portaria), não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

1.2. Nível habilitacional exigido:

Habilitação mínima de 12.º ano de escolaridade

Pode apenas ser candidato quem seja titular do nível habilitacional, não sendo admitida a sua substituição por formação ou experiência profissional.

1.3. Perfil do candidato/caracterização do posto de trabalho:

Exercer as atividades inerentes à carreira de assistente técnico tendo em conta a área funcional de desenho, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, na sua redação atual, correspondente ao grau de complexidade 2, compreendendo as seguintes funções e competências:

- Examinar e interpretar esboços, esquemas e especificações técnicas, elaborados por arquitetos, engenheiros, arquitetos paisagistas e outros técnicos; elaborar os respetivos desenhos técnicos, plotagens, cortes e dobragem dos projetos internos do Município;
- Calcular dimensões, áreas, volumes e outros fatores a fim de completar os elementos recebidos com vista a executar medições de projetos internos para elaboração de estimativas orçamentais de arquitetura, estrutura, arquitetura paisagística, vias, drenagem, águas e esgotos, etc.;
- Relacionar as dimensões dos diferentes elementos da obra a efetuar e consultar, se necessário, o autor do projeto, tendo em vista a introdução de alterações ou ajustamentos convenientes;
- Desenhar plantas, alçados, cortes, pormenores e perspetivas, cotando-os com precisão, tendo em atenção os elementos a empregar, normas e regulamentos e utilizando simbologia adequada
- Efetuar alterações, reduções e ampliações de desenhos;
- Colaborar em estudos de anteprojecto e projecto, desenvolvendo ou pormenorizando desenhos, maquetas ou painéis, a partir de elementos sumários ou de desenhos de concepção;
- Efetuar trabalhos de campo, como por exemplo a realização de levantamentos arquitetónicos, implantação de elementos da obra e, eventualmente, acompanhar a sua execução;
- Elaborar modelos 3D (para facilidade de leitura dos projetos e sua divulgação) nos programas utilizados pela autarquia (Autocad e/ou Revit e Skechup);
- Revisão, esclarecimento de projetos, medições, mapa de trabalhos de projetos internos ou execução externa de obras internas;
- Realização de levantamentos arquitetónicos com a coordenação técnica e de modo a garantir os elementos necessários à execução de projeto.

Os candidatos deverão possuir o seguinte perfil:

- Responsabilidade, iniciativa, autonomia e resistência à pressão;
- Rigor e responsabilidade;
- Orientação para objetivos e cumprimento de prazos, proatividade e espírito crítico;
- Capacidade para integrar equipas de trabalho, com espírito de colaboração, respeito mútuo e contribuindo para um bom desempenho organizacional;
- Adaptabilidade e flexibilidade a novas situações;
- Capacidade de identificação com os objetivos e cultura da organização/serviço em diferentes contextos de trabalho;
- Sentido de pontualidade e assiduidade;
- Comunicação clara utilizando linguagem técnica;
- Capacidade de planeamento e organização.

2. Métodos de Seleção

Os métodos de seleção a aplicar, obedecem ao disposto nos n.ºs 1 a 4 do artigo 36.º da LTFP.

Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não se lhe aplicando o método ou fase seguintes.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos.

Os candidatos que compareçam com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na respetiva convocatória, não poderão realizar esse método de seleção, considerando-se automaticamente excluídos.

2.1. Regra Geral

Atendendo ao disposto nos artigos 5.º e 6.º da Portaria, foram aprovados os seguintes métodos de seleção obrigatórios e facultativos ou complementares a adotar e aplicar aos candidatos, que não se encontrem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, ou encontrando-se em situação de requalificação, não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, de acordo com a seguinte ponderação:

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, efetuada 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.

2.1.1. 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 teórica, de forma escrita e constituída por uma parte geral e uma parte específica, com a duração total de 90 minutos, a realizar em data e local a comunicar oportunamente, valorada, mediante a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A **prova de conhecimentos gerais** (Tema 1) é composta por 10 perguntas fechadas de escolha múltipla, sem consulta, abordando as seguintes temáticas:

- Regulamento Orgânico dos Serviços do Município de Oeiras;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias;
- Código do Procedimento Administrativo;
- Código de Ética e Conduta do Município de Oeiras.

Bibliografia recomendada (prova de conhecimentos gerais):

- Despacho n.º 3686/2020, de 25 março, que estabelece o Regulamento Orgânico dos Serviços do Município de Oeiras;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei do trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual;
- Lei n.º 75/2013, de 12 setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua redação atual;
- Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual, que estabelece o Código do Procedimento Administrativo;
- Regulamento n.º 1065/2020, de 4 de dezembro, que aprova o Código de Ética e Conduta do Município de Oeiras.

A **prova de conhecimentos específicos** (Tema 2) será constituída por 5 perguntas de resposta fechada e escolha múltipla, com cotação individual de 1 valor e 2 perguntas de resposta aberta (optar por uma), sendo atribuída a cada uma a cotação máxima de 5 valores, com consulta, abordando as seguintes temáticas:

- Importância do Desenho Técnico na arquitetura, arquitetura paisagista, e diferentes ramos de Engenharia (domínios de aplicação e evolução histórica);
- Normalização aplicada ao Desenho Técnico;
- Caracterização dos tipos de projeção plana;
- Prática à mão livre de projeções ortogonais axonométricas (isometria) e múltiplas;

- Técnicas expeditas de construção de arcos, determinação de curvas geradas por intersecção entre superfícies;
- Metodologia de representação por recurso a cortes e secções;
- Técnica de cotagem no Desenho Técnico;
- Leitura e prática no traçado de projeções com cortes e cotagem.

Bibliografia recomendada (prova de conhecimentos específicos):

- Projeção cotada: Representação de coberturas em 2D e 3D: SAMPAIO, A.Z. 2008 AEIST
- Arquitetura: Traçado em sistema gráfico de planta, cobertura, alçados e corte: SAMPAIO, A.Z. 2008 AEIST
- Estruturas: Representação em sistema gráfico de plantas de esteira e de fundações: SAMPAIO, A.Z. 2008 AEIST
- Estruturas: Modelação 3D de solução estrutural: SAMPAIO, A.Z. 2008 AEIST
- Projeções ortogonais axonométricas.: SAMPAIO, A.Z. 2005 ed. AEIST. pp. 25, Lisboa
- Desenho técnico: introdução, normalização e tipos de projeção: SAMPAIO, A.Z. 2004 ed. AEIST, pp. 14, Lisboa
- Princípios de cotagem em desenho técnico, SAMPAIO, A.Z. 2006 ed. AEIST, pp. 20, Lisboa
- Representação de cortes e secções: SAMPAIO, A.Z. 2006 ed. AEIST, pp. 15, Lisboa
- Desenho técnico: CUNHA, L.V. 2008 Fundação Calouste Gulbenkian. 14ªed.

- a)** Terá a duração máxima de 90 minutos, podendo ser alargada, até 120 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização;
- b)** Após o início da prova não será permitida a entrada de qualquer candidato, bem como não será autorizada a saída da sala durante a sua realização, exceto em situações de urgência e mediante acompanhamento;

2.1.2. A Avaliação Psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo por referência o perfil de competências definido no Modelo de Gestão de Competências do Município de Oeiras, nos termos do documento que consta do Anexo I à presente ata e que dela faz parte integrante. A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidade externa competente para este efeito ou por técnicos e/ou colaboradores do Município, que detenham habilitação académica e certificação profissional adequadas para o efeito, e será valorada em cada fase intermédia, 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, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

2.1.3. A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, sendo avaliada 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, e versará sobre os seguintes aspetos:

- **Experiência profissional na área a recrutar:**
 - Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;
- **Capacidade de comunicação:**
 - Capacidade de se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros;
- **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;
- **Pro-atividade:**
 - Age proactivamente no sentido de antecipar e explorar uma oportunidade ou resolver um problema ou obstáculo. Toma iniciativas que contribuem para melhorar resultados e ultrapassar os objetivos definidos. Atua com sentido de urgência e pragmatismo na resolução de problemas;

– **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.

2.2. Candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP

Aos candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, caso não tenham exercido a opção pelos métodos referidos no ponto 2.1., nos termos do n.º 3 do referido artigo, são aplicados os seguintes métodos de seleção, de acordo com a ponderação infra indicada:

Obrigatórios:

- Avaliação curricular**, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado: ponderação de **45%**;
- Entrevista de Avaliação de Competências** exigíveis ao exercício da função: ponderação de **25%**.

Complementares:

- 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, efetuada 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

2.2.1. 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 simples das classificações dos elementos a avaliar.

A valoração da **Avaliação Curricular** resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- a) Habilitação Académica:** devidamente certificada pelas entidades competentes;
- b) Formação Profissional:** considerando-se as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, de aquisição de competências ou de especialização, bem como de formação informativa que estejam relacionadas com o exercício de funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, e tenham sido frequentadas nos últimos cinco anos contados até à data limite para apresentação das candidaturas, e desde que devidamente comprovadas por entidades certificadas;
- c) Experiência Profissional:** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) Avaliação de Desempenho:** relativa aos três últimos ciclos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

Para a valoração da **Avaliação Curricular** o Júri adotará a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD)/5$$

Em que:

HA= Habilitação Académica;

FP= Formação Profissional;

EP= Experiência Profissional;

AD= Avaliação de Desempenho.

2.2.1.1. Para a valoração das **Habilitações Académicas**, o Júri deliberou adotar os seguintes critérios:

- 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.

2.2.1.2. Para a valoração da **Formação Profissional**, o Júri deliberou considerar as ações de formação, congressos, conferências, colóquios, seminários e *workshops* frequentados, como referido na alínea b) do ponto

2.2.1. Nos últimos cinco anos e até à data limite para apresentação das candidaturas, e desde que devidamente comprovadas por entidades certificadas.

Para a valoração deste fator o Júri atenderá ao perfil do posto de trabalho para o qual foi aberto o presente procedimento, agrupando as ações de formação da seguinte forma:

- a) Ações de Formação na área do Desenho
- b) Outras Ações de Formação relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho.

As ações de formação profissional terão a seguinte correspondência na escala de 0 a 20 valores:

a) Superior a 120 horas de formação	20 valores
b) Superior a 90 horas e igual ou inferior a 120 horas de formação	16 valores
c) Superior a 30 horas e igual ou inferior a 90 horas de formação	12 valores
d) Superior a 6 horas e igual ou inferior a 30 horas de formação	8 valores
e) Superior a 1 hora e igual ou inferior a 6 horas de formação	4 valores

As ações cuja duração não se encontre expressa em horas, serão valoradas do seguinte modo: 1 dia = 6 horas; 1 semana = 30 horas; 1 mês = 120 horas.

Na valoração da **Formação Profissional (FP)** o Júri adotará a seguinte fórmula:

$$FP = 70\% AF + 30\% OAF$$

Em que:

AF = Valoração total de ações de formação na área do Desenho

OAF = Valoração total de Outras Ações de Formação relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho

2.2.1.3. Para a valoração da **Experiência Profissional**, o Júri deliberou valorizar o exercício efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, devidamente comprovado e detalhado, tendo por base a análise do *Curriculum vitae* e das declarações emitidas pelas entidades onde o candidato exerceu funções, a pontuar de acordo com a aplicação do seguinte critério:

a) Experiência superior a 5 anos	20 valores
b) Experiência superior a 3 anos e igual ou inferior a 5 anos	16 valores
c) Experiência superior a 2 anos e igual ou inferior 3 anos	12 valores
d) Experiência igual ou superior a 1 ano e igual ou inferior 2 anos	8 valores
e) Experiência inferior a 1 ano	4 valores

2.2.1.4 Quanto à **Avaliação de Desempenho**, e nos termos do previsto no artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o Júri deliberou, por unanimidade, que a avaliação de desempenho se reporta ao período, não superior a três ciclos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo que de acordo com as menções previstas para o Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública / ponderação curricular, o fator AD (avaliação de desempenho) é valorada da seguinte fórmula:

- a) Excelente: 20 valores;
- b) Relevante: 16 valores;
- c) Adequado: 12 valores;
- d) Inadequado: 8 valores.

O Júri deliberou atribuir a pontuação de 12 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar. Para o efeito, o candidato deverá apresentar documento comprovativo desse facto, emitido pelo serviço respetivo.

Na valoração da Avaliação de Desempenho (AD) o Júri adotará a seguinte fórmula:

$$\text{AD} = \text{soma da valoração dos três últimos ciclos de avaliação}/3$$

2.2.2 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.

Este método será aplicado por técnicos especializados, tendo por base um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, previamente definido para a área funcional em causa, no Catálogo de Competências do Município de Oeiras, nos termos do documento que consta do Anexo I à presente ata e que dela faz parte integrante (nomeadamente, Orientação para Resultados - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; Planeamento e Organização - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, e Trabalho de Equipa e Cooperação - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa), associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, sendo valorada através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

2.2.3. A Entrevista Profissional de Seleção - Nos termos do mencionado no ponto 2.1.3.

3. 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.



4. 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 2.

5. Em caso de **igualdade de valoração** entre candidatos, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria e no artigo 66.º da LTFP.

Prevalecendo a situação de empate, aplicar-se-ão os seguintes fatores de desempate:

a) Regra geral - Prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção:

- Nota obtida na Prova de Conhecimentos e depois na Entrevista Profissional de Seleção nos parâmetros “Experiência profissional na área a recrutar”, Pro-atividade” e “Motivação”.

b) Candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º LTFP - Avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção:

- Nota obtida no parâmetro “Experiência Profissional” na Avaliação Curricular e depois nota obtida na Entrevista Profissional de Seleção nos parâmetros “Experiência profissional na área a recrutar”, “Proatividade” e “Motivação”.

Em situações de igualdade de classificação final, no momento da constituição da reserva, e sem prejuízo do previsto no n.º 2 do citado artigo 27º da Portaria, são observados, ainda, os seguintes critérios, por ordem decrescente:

- a) Maior grau de habilitação;
- b) Menor idade;
- c) Média final do nível habilitacional detido;
- d) Não ser detentor de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

6. Nos termos do previsto no artigo 7.º da Portaria, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal, e na impossibilidade da aplicação dos métodos de seleção num único momento, por motivos logísticos e de execução, o júri delibera, em conformidade com o determinado no despacho de autorização de abertura do presente procedimento concursal, proferido pelo Sr. Presidente, em 04.06.2021 (EDOC/2020/68551), que a aplicação dos respetivos métodos, ocorrerá num período não superior a 45

dias úteis , a contar da publicação da Lista de Admissão/Exclusão, sem prejuízo do recurso ao fasear dos métodos de seleção, quando o número de candidatos seja igual ou superior a 100.

7. 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.

O candidato deve 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, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do supramencionado diploma.

Nos termos do disposto da alínea f) do n.º 2 do artigo 14.º 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.

8. Em conformidade 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.oeiras.pt.

9. A candidatura deverá ser apresentada diretamente na página eletrónica do município/serviços/recrutamento ou mediante preenchimento do modelo de formulário de candidatura, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica www.oeiras.pt, em ambas as situações, acompanhada, sob pena de exclusão, de curriculum vitae (Modelo europeu de utilização obrigatória disponível em www.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.

9.1. Quanto à declaração emitida pelo serviço mencionada no ponto anterior, devidamente autenticada e atualizada, deverá constar da mesma, para além do descritivo de atividades que o trabalhador/candidato se encontre a exercer, a indicação do serviço a que o candidato pertence, 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 últimos 3 ciclos de avaliação ou a declaração de inexistência, bem como a indicação da posição remuneratória de que seja detentor.

9.2. A apresentação de documento falso determina a participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal.

10. A candidatura poderá ser apresentada diretamente na página eletrónica do município/serviços/recrutamento ou entregue através do endereço eletrónico: recrutamento@oeiras.pt bem como, remetida por correio registado 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 e publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP). Na apresentação da candidatura através de correio registado com aviso de receção atende-se à data do respetivo registo.

10.1 A apresentação da candidatura terá de ser apresentada de acordo com o aqui previsto, sob pena de não ser considerada.

11. 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.

Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o Júri por encerrada a reunião da qual elaborou a presente ata que vai ser rubricada e a final assinada pelos seus elementos.

PRESIDENTE _____

1º VOGAL EFETIVO _____

2º VOGAL EFETIVO _____