

Procedimento concursal comum para o recrutamento de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior (área funcional de Engenharia do Ambiente).

ATA N.º I

Aos vinte e cinco dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e três, no edifício sede do município de Armamar, reuniu o júri do procedimento concursal em título, constituído por Maria do Rosário Santos Dias Pinto, dirigente intermédia de 3.º Grau; Fernando Manuel da Silva Ribeiro Pascoal Pereira e Joana Maria de Sousa Rebelo Gouveia, técnicos superiores, que após tomar conhecimento do teor da deliberação de Câmara Municipal de 21 de julho, bem como do despacho do presidente, relativamente à abertura do procedimento concursal, determinou que, ponderado o conjunto de responsabilidades e de tarefas inerentes ao posto de trabalho a ocupar, os assuntos a abordar nesta reunião constam da seguinte ordem de trabalhos:

- I. Definir o perfil de competências adequado ao exercício de funções a desempenhar; -----
- II. Os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final; -----
- III. Analisar o envolvimento de entidades externas públicas ou privadas para a realização de métodos de seleção; -----
- IV. Critérios de ordenação preferencial; -----
- V. Forma de notificação dos candidatos; formalização das candidaturas e demais assuntos considerados essenciais para a tramitação de todo o processo concursal, nesta fase. -----
- I. **Perfil de competências** adequado ao exercício de funções a desempenhar: -----  
Considerando a caracterização do posto de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos: -----
  - a) **Orientação para o Serviço Público** – Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão; -----
  - b) **Planeamento e Organização** – Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades; -----
  - c) **Iniciativa e Autonomia** – Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los; -----
  - d) **Trabalho de Equipa e Cooperação** – Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. -----
- II. **Métodos de Seleção:** -----
  1. **Os métodos de seleção a aplicar são os seguintes:** -----
    - a) Prova de conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, a aplicar à generalidade dos candidatos; -----  
Ou -----
    - b) Avaliação Curricular e Entrevista de avaliação de Competências - aos candidatos detentores de vínculo de emprego público 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 que, imediatamente antes, tenham desempenhado as funções acima descritas, serão sujeitos aos referidos métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura. -----
  - 1.1. Método de seleção facultativo, a aplicar à generalidade dos candidatos; Entrevista de Avaliação de competências. -----
  2. **A 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; -----

2.1 A prova de natureza teórica, assumirá a forma escrita, com recurso a consulta e versará sobre a seguinte legislação: -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;
- Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, artigos 237.º a 257.º (Férias e faltas), na redação atual; - Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual; -----
- Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20 de agosto, regime jurídico dos serviços municipais de abastecimento público de água, de saneamento de águas residuais e de gestão de resíduos urbanos, na sua redação atual; -----
- Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro - Aprova o regime geral da gestão de resíduos, o regime jurídico da deposição de resíduos em aterro e altera o regime da gestão de fluxos específicos de resíduos, transpondo as Diretivas (UE) 2018/849, 2018/850, 2018/851 e 2018/852, na sua redação atual; -----
- Decreto-Lei n.º 147/2008, de 29 de julho - Regime jurídico da responsabilidade por danos ambientais, na sua redação atual; -----
- Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto - Aprova a Lei-Quadro das Contraordenações Ambientais, na sua redação atual; -----
- Lei n.º 58/2005, de 29 de dezembro – Lei da água, na sua redação atual; -----
- Lei n.º 54/2005, de 15 de novembro - Estabelece a titularidade dos recursos hídricos, na sua redação atual; -----
- DL n.º 9/2007, de 17 de janeiro - Regulamento Geral do Ruído, na sua redação atual. -----

2.2 Esta prova será avaliada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação, para a valoração final, de 70%. -----

2.3 A realização da prova de conhecimentos obedecerá, ainda, às seguintes regras: -----

2.3.1 Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação referida no ponto 2.1, em suporte de papel, sem qualquer tipo de anotação; A legislação mencionada encontra-se disponível no endereço eletrónico do Diário da República, em <http://dre.pt> ; sendo que a atualização da legislação, ocorrida após a publicitação do presente aviso, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos. -----

2.3.2 Duração máxima da Prova de Conhecimentos: 1 hora e 30 minutos com tolerância de 30 minutos. -----

2.3.3 A realização da prova de conhecimentos obedecerá ainda, às seguintes normas: -----

- a) Realização de um questionário que será composto por questões de escolha múltipla ou escolha múltipla e desenvolvimento, com uma valoração global de 20 valores, sobre a legislação versada; -----
- b) Nas questões de escolha múltipla, o candidato deverá indicar a resposta correta, sendo atribuídas as cotações devidas; -----
- c) Nas questões de escolha múltipla, para efeitos de classificação, serão tratadas exatamente da mesma forma, as respostas incorretas, inválidas e as não assinaladas (0 valores); -----
- d) Nas questões de escolha múltipla, para cada questão existe apenas uma resposta certa, devendo os candidatos assinalar com um X a resposta correta; vem como no caso de o candidato pretender alterar alguma resposta, deverá rodear com um círculo ou riscar a resposta errada para a considerar sem efeito e voltar a marcar a resposta correta; -----
- e) Durante a realização da prova, os candidatos não podem comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento, nem recorrer a qualquer tipo de documentação ou informação cuja utilização não tenha sido expressamente autorizada. A violação do disposto implica a imediata exclusão dos candidatos; -----
- f) Não é permitida a comunicação ou permuta de legislação entre candidatos; -----
- g) As respostas a todas as questões devem ser efetuadas com esferográfica de tinta azul ou preta; ---

h) Não é permitido o recurso a qualquer equipamento eletrônico, nomeadamente computadores, tablet, entre outros, durante a realização da prova, bem como os telemóveis têm de estar desligados; -----

i) O candidato deverá vir munido do seu cartão de Cidadão, o qual deverá permanecer em cima da mesa durante a prova; -----

j) No final, é obrigatório devolver o enunciado da prova e a respetiva grelha de respostas; -----

k) Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos de correção da PC. -----

l) Os candidatos deverão comparecer à realização da prova 30 minutos antes da hora marcada para a realização da mesma, sendo atribuída uma tolerância de 15 minutos por atraso, após o início da prova. Findo o qual, será vedada a entrada para a realização da mesma; -----

m) Caso o candidato pretenda desistir, deverá fazê-lo durante os primeiros 30 minutos, findo os quais não poderá abandonar a sala; -----

**3. A avaliação psicológica (AP)**, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido no ponto I; visando ainda, avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. -----

**3.1** Este método de seleção, pode comportar uma ou mais fases. -----

**3.2** Avaliação Psicológica é valorada através das menções de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----

**3.3** Na avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo. -----

**3.4** O Júri pode recorrer ao apoio técnico de pessoas ou entidades especialmente habilitadas para participar ou aplicar o método de seleção avaliação psicológica que, dada a sua especificidade, complexidade, morosidade, falta de recursos ou meios, ou necessidade de incremento de maior transparência, assim o exijam, sem prejuízo da sua responsabilidade pela tramitação e supervisão do procedimento, nos termos da lei. -----

**4. Avaliação Curricular (AC)**, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância, com base na análise do respetivo *curriculum vitae*, para o posto de trabalho a ocupar, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada e expressa até às centésimas, das classificações dos elementos a avaliar, infra enumerados. -----

**4.1 A habilitação académica (HÁ)** – No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o nível habilitacional equivalente ao grau de complexidade 3, ou seja, licenciatura em engenharia do Ambiente, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira e categoria de técnico superior, conforme os artigos 86.º, 88.º e mapa anexo à LTFP. Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior à exigida, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular. Assim, o júri deliberou avaliar este parâmetro da seguinte forma: -----

a) Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; -----

b) Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura – 20 valores. -----

Esclarece-se ainda que apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. -----

**4.2 A formação profissional (FP)** – serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar. Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou que a valoração será elaborada de acordo com o seguinte: -----

- Sem formação – 0 valores; -----

- Menos de 100 horas de formação – 10 valores; -----
- De 101 a 150 horas de formação – 12 valores; -----
- De 151 a 250 horas de formação – 14 valores; -----
- De 251 a 350 horas de formação – 16 valores; -----
- De 351 a 450 horas de formação – 18 valores; -----
- Mais de 450 horas de formação – 20 valores. -----

**4.2.1** Apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovadas por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. -----

**4.2.2** Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação e cada meio dia de formação corresponde a 3 horas e 30 minutos, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas. -----

**4.2.3** No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir uma diferença entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado. -----

**4.3 A experiência profissional (EP)** – será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de técnico superior, desde que no âmbito da área em causa, do seguinte modo: -----

- Com experiência, até um ano completo – 10 valores, acrescidos de: -----
- Com experiência de 1 a 3 anos completos – 2 valores; -----
- Com experiência de 3 a 6 anos completos – 4 valores; -----
- Com experiência de 6 a 9 anos completos – 6 valores; -----
- De 9 a 12 anos completos – 8 valores; -----
- Mais de 12 anos – 10 valores. -----

**4.3.1** Na classificação da Experiência Profissional, será tido em consideração o seguinte: -----

- a) Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas; -----
- b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública, na carreira de técnico superior, na área funcional em causa; -----
- c) Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce / exerceu funções; -----

**4.4 Avaliação do desempenho (AD)** – neste fator é considerada a Avaliação do Desempenho (AD) na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa aos três últimos biénios em que executou funções, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar sendo avaliada da seguinte forma: -----

- Desempenho Inadequado (1 a 1,999) – 4 valores; -----
- Desempenho Adequado (2 a 3,999) – 12 valores; -----
- Desempenho Relevante (4 a 5) – 16 valores; -----
- Mérito Excelente (4 a 5) – 20 valores; -----

**4.4.1** Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. -----

**4.4.2** No caso do candidato não possuir avaliação de desempenho relativa a período em que tenha desempenhado uma competência, ou atividade idênticas à do lugar colocado a concurso, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 10 valores (conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

Handwritten initials and marks in blue ink at the top right of the page.

4.4.3 No caso de candidato com relação jurídica de emprego público, mas que não tenha o correspondente serviço efetivo para efeitos de avaliação de desempenho (mais de um ano de serviço efetivo), não será aplicada a fórmula com este parâmetro. -----

4.4.4 O fator avaliação de desempenho é aplicável apenas a candidatos que exerçam funções numa entidade empregadora pública. -----

4.5 As ponderações dos fatores (HÁ, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto. -----

4.6 **Fórmula Classificativa da Avaliação Curricular** -----  
A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = \frac{HA + FP + 2EP + AD}{5}$$

No caso do candidato não possuir condições para ser avaliado por avaliação de desempenho, aplica-se a seguinte fórmula: -----

$$AC = \frac{HA + FP + 2EP}{4}$$

4.7 A ponderação, para a valoração final, desta prova é de 70%. -----

5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. --

5.1 O método de seleção Entrevista de Competências, adiante designado por EAC, será aplicado aos candidatos com e sem relação jurídica de emprego público, ou seja, na existência de candidatos com relação jurídica de emprego público será aplicado como método obrigatório, sendo que à generalidade dos candidatos (sem vínculo de emprego público ou com vínculo de emprego público a termo resolutivo) será aplicado como método facultativo. -----

5.2 A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas e expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$EAC = \frac{OSP + PO + IA + TEC}{4}$$

Sendo: -----

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; -----

OSP – Orientação para o Serviço Público; -----

PO – Planeamento e Organização; -----

IA – Iniciativa e Autonomia; -----

TEC – Trabalho de Equipa e Cooperação. -----

5.3 Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo os parâmetros de avaliação e classificação obtida em cada um deles, que concretiza os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final. -----

5.4 Duração máxima da Entrevista de Avaliação de Competências – 20 minutos por candidato. -----

5.5 A ponderação, para a valoração final, desta prova é de 30%. -----

**6. Ordenação final** -----

6.1 Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. Sendo excluído do procedimento o candidato que não

compareça ou que tenha obtido uma classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

**6.2** Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, conjugado com a c) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, 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 ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados, é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes, através da seguinte fórmula: -----

$$OF = (70\%PC) + (30\%EAC)$$

ou

$$OF = (70\%AC) + (30\%EAC)$$

Sendo: -----

OF – Ordenação Final; -----

PC – Prova de Conhecimentos; -----

AC – Avaliação Curricular; -----

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências. -----

### **III. Recursos a Entidades Especializadas** -----

O Júri pode recorrer ao apoio técnico de pessoas ou entidades especialmente habilitadas para participar ou aplicar algum ou alguns métodos de seleção que, dada a sua especificidade, complexidade, morosidade, falta de recursos ou meios, ou necessidade de incremento de maior transparência, assim o exijam, sem prejuízo da sua responsabilidade pela tramitação e supervisão do procedimento, nos termos da lei. -----

### **IV. Critérios de Ordenação Preferencial** -----

1. Em caso de igualdade de valoração, aplica-se o previsto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

2. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: -----

1.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências "Iniciativa e Autonomia"; -----

2.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências "Trabalho de Equipa e Cooperação"; -----

3.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências "Planeamento e Organização"; -----

4.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências "Orientação para o Serviço Público". -----

### **V. Notificação/Formalização de candidaturas/outros** -----

1. De acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos excluídos, no âmbito da análise das candidaturas, são notificados para a realização da audiência previa nos termos do Código do Procedimento Administrativo, bem como, são notificados os candidatos admitidos da decisão de admissão, no mesmo prazo.

1.1 Os candidatos admitidos serão convocados (via email), através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção. -----

1.2 A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Armamar e disponibilizada na sua página eletrónica. -----

**2. Prazo de validade** - O procedimento concursal é válido para o recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 5 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, ou seja, se o número de candidatos aprovados, constantes na lista de ordenação final, for superior ao número de postos de trabalho publicitados no aviso de abertura, é constituída uma reserva de recrutamento interna pelo período de dezoito meses a contar da data de homologação da lista de ordenação final. -----

3. 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 15/07/2014, "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 de entidade intermunicipal". Não obstante, foi questionada a CIM Douro que declarou a sua inexistência. -----

4. **Caracterização sumaria do posto de trabalho:** A constante do Anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as seguintes especificidades: são as funções constantes do Anexo I a LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, de grau de complexidade funcional 3, ou seja, 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. Implementa, dinamiza e acompanha campanhas de sensibilização e educação ambiental, bem como medidas e ações de monitorização, de controlo, gestão e proteção ambiental, nomeadamente no âmbito dos resíduos sólidos, indicadores ambientais, espaços verdes e recursos hídricos, planifica e garante apoio técnico e logístico, adequado às ações a desenvolver nos diferentes domínios ambientais, participa em grupos de trabalho com o objetivo de realizar ações de sensibilização e proteção do ambiente, através de campanhas educativas, e apoia na elaboração de regulamentos municipais no âmbito da proteção ambiental. 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. Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, pelo respetivo Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, deliberação, despacho ou determinação superior. -----

5. **Posição remuneratória:** O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado obedecerá ao disposto no n.º 1 do artigo 38.º da LTFP. A posição remuneratória máxima de referência é a 4.ª a que corresponde o nível remuneratório 24 da Tabela Remuneratória Única (TRU) da administração pública da carreira e categoria de técnico superior, sendo que aos candidatos integrados na carreira e categoria correspondente aos postos de trabalho publicitados não pode ser proposta uma posição remuneratória superior à auferida. -----

6. **Formalização da candidatura:** Os candidatos deverão apresentar as suas candidaturas no prazo de 10 dias úteis, contados a partir da data da publicação do aviso de abertura na Bolsa de Emprego Público (BEP), nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º, conjugado com o artigo 12.º da referida Portaria. -----

6.1 As candidaturas deverão ser formalizadas nos termos do artigo 13.º da mencionada Portaria, contudo, por não se possuir plataforma eletrónica, as candidaturas serão formalizadas, mediante preenchimento obrigatório de formulário tipo, que poderá ser obtido em [www.cmarmamar.pt](http://www.cmarmamar.pt) e entregues em suporte de papel, no balcão único de atendimento ou enviadas pelo correio, através de carta registada, com aviso de receção, expedidas até ao termo do prazo fixado para a seguinte morada: Praça da República, 5110-127 Armamar, acompanhadas do respetivo *curriculum vitae* e demais documentos exigidos no procedimento, devendo os candidatos guardar o respetivo comprovativo. -----

6.2 A apresentação da candidatura, deve ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: -----

a) Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado: declaração atualizada (reportada ao prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas) passada e autenticada pelo serviço, a que o candidato se encontra vinculado, onde conste inequivocamente a natureza do vínculo à Administração Pública, a antiguidade na categoria e/ou carreira, e ainda, o

conteúdo funcional, com especificação das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto que ocupa, bem como a avaliação de desempenho obtida nos últimos dois biénios, onde constem as menções qualitativas e quantitativas (só para candidatos com relação jurídica de emprego público e que não pertençam ao Mapa de Pessoal do Município de Armamar); -----

b) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias; -----

c) Os candidatos a que seja aplicável o método de seleção avaliação curricular, devem apresentar o Currículo Vitae detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, formação e experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, os quais, todavia, só serão tidos em consideração pelo júri do procedimento concursal, se devidamente comprovadas, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da experiência profissional e da formação profissional frequentada; -----

d) Os candidatos com grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60%, devem apresentar uma declaração multiusos, ou seja, Atestado Médico de Incapacidade Multiuso, onde conste o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência. -----

**6.3** Os candidatos que sejam funcionários desta Autarquia, estão dispensados da apresentação dos documentos comprovativos antes indicados, exceto se os mesmos não constarem do respetivo processo individual. -----

**6.4** Serão excluídos os candidatos que não preencham corretamente o formulário de candidatura, de forma legível, identificando de forma correta o procedimento. -----

**6.5** A não apresentação dos documentos exigidos, até ao fim do prazo estabelecido para apresentação de candidaturas, deverá determinar a exclusão dos candidatos. Só serão considerados, para efeitos da aplicação dos métodos de seleção, os documentos comprovativos da formação profissional desde que os mesmos sejam entregues dentro do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas. -----

**6.6** Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão devem os candidatos declarar no requerimento (formulário tipo), sob compromisso de honra, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura. -----

**7. As habilitações literárias** exigidas são de grau 3 de complexidade funcional, ou seja, os candidatos devem ser titulares de licenciatura em Engenharia do Ambiente, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, sob pena de exclusão, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras, com equivalência ou registo de grau académico previsto pela legislação portuguesa aplicável. Os documentos redigidos em língua estrangeira devem estar traduzidos e reconhecidos pelas entidades competentes, sob pena de não serem considerados. -----

**8. As falsas declarações** prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. -----

Nos termos da alínea h) do artigo 3.º da citada Portaria, os candidatos têm acesso à informação e ao processo, desde que o solicitem. As atas do júri, onde constam, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitados no sítio da Internet da entidade (n.º 5 do artigo 11.º da Portaria). -----

**10.** Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da citada Portaria, o aviso de abertura será publicado no Diário da República, por extrato e, na íntegra, na Bolsa de Emprego Público (BEP), no 1.º dia útil seguinte a publicação no Diário da República, sendo ainda publicado na página eletrónica do município de Armamar. -----

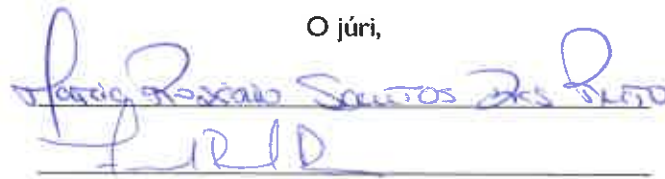


11. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, "a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação". -----

12. Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conjugado com a alínea v) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, nos procedimentos concursais em que o número de lugares a preencher seja de um ou mais, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Devendo, para o efeito, os candidatos declararem no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como se necessitam de meios especiais para a realização dos métodos de seleção, sob pena de não serem considerados para efeitos do citado. -----

E, para constar, se lavrou a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

O júri,

  
João Rosário Santos dos Reis

  
Joana Maria de Sousa Rebelo Gouveia

