

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta:	OE202202/0865
Tipo Oferta:	Procedimento Concursal Comum
Estado:	Ativa
Nível Orgânico:	Câmaras Municipais
Orgão / Serviço:	Câmara Municipal de Braga
Vínculo:	CTFP por tempo indeterminado
Regime:	Carreiras Gerais
Carreira:	Técnico Superior
Categoria:	Técnico Superior
Grau de Complexidade:	3
Remuneração:	2ª posição remuneratória, nível 15, da TRU - 1215,93€
Suplemento Mensal:	0.00 EUR
Caracterização do Posto de Trabalho:	Analisar e dar pareceres jurídicos em todos os processos que lhe sejam submetidos; Instruir processos de contraordenação; Instruir processos disciplinares; Elaborar contratos e documentos de cariz técnico-jurídico; Representar o Município nos tribunais administrativos e fiscais; Elaborar estudos e propostas de regulamento.

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica:	Nomeação definitiva Nomeação transitória, por tempo determinável Nomeação transitória, por tempo determinado CTFP por tempo indeterminado CTFP a termo resolutivo certo CTFP a termo resolutivo incerto Sem Relação Jurídica de Emprego Público
Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:	a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; b) 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.
Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:	Despacho do Presidente da Câmara Municipal de Braga de 29 de novembro de 2021.
Habilitação Literária:	Licenciatura
Descrição da Habilitação Literária:	Licenciatura em Direito

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

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Braga	5	Praça do Município		4704514 BRAGA	Braga	Braga

Total Postos de Trabalho: 5

Quota para Portadores de Deficiência: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: - Conhecimentos bastantes de informática na ótica do utilizador;
- Aptidão para trabalhar em equipa, bom relacionamento interpessoal, espírito de iniciativa e capacidade de adaptação a contextos diversos, capacidade de expressão escrita e oral.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <http://recrutamento.cm-braga.pt/processos-em-fase-de-candidatura>

Contacto: Telefone 253616060 ou Email municipe@cm-braga.pt

Data Publicitação: 2022-02-25

Data Limite: 2022-03-14

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: DR Aviso (extrato) nº 4164/2022 - Diário da República, II série, nº 40, parte H, de 25 de fevereiro

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1 - Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, conjugado com os artigos 30º e artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por despacho do Sr. Presidente da Câmara de 29 de novembro de 2021, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum, tendo em vista a ocupação de cinco postos de trabalho (masculinos ou femininos) na carreira e categoria de técnico superior, atividade jurídica, para exercer funções na área do Município de Braga, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 2 - Legislação aplicável, na sua atual redação: LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro e Portaria n.º 125- A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual. 3 - Âmbito de Recrutamento: em cumprimento do estabelecido no n.º 4, do artigo 30.º e 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento é aberto a candidatos com ou sem vínculo de emprego público. 4 - Caracterização do posto de trabalho: Analisar e dar pareceres jurídicos em todos os processos que lhe sejam submetidos; Instruir processos de contraordenação; Instruir processos disciplinares; Elaborar contratos e documentos de cariz técnico-jurídico; Representar o Município nos tribunais administrativos e fiscais; Elaborar estudos e propostas de regulamento. 5 - Local de trabalho: As funções serão exercidas na área de atividade do Município de Braga. 6 - Prazo de validade: O procedimento é válido por 18 meses a contar da data da homologação da lista de ordenação final, conforme previsto no número 4, do artigo 30.º, da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril. 7- Requisitos de admissão ao procedimento concursal: 7.1. Podem ser admitidos os candidatos que, até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas satisfaçam, cumulativamente, os seguintes requisitos: a) Requisitos gerais necessários para o exercício de funções públicas, enunciados no artigo 17.º da LTFP, que consistem em: - Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por 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 das funções; - Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. b) Licenciatura em Direito. 7.1.1 – Não é permitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 7.2. Nos termos da alínea

k), do número 4, do artigo 11.º, da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, 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 município de Braga idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal. 8 - Posicionamento remuneratório: 2.ª posição remuneratória, nível 15, da tabela remuneratória única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, e atualizada nos termos do Decreto-Lei n.º 109-A/2021, de 7 de dezembro, no valor de € 1215,93€, não havendo lugar a negociação de posicionamento remuneratório ou, no caso de já ser detentor da carreira/categoria de Técnico Superior, remuneração equivalente à auferida no posto de trabalho de origem. 9 – Métodos de Seleção: serão aplicados os Métodos de Seleção obrigatórios previstos no art.º n.º 36.º da LTFP, em conjugação com o disposto no n.º 1, do art.º 5.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atual, complementados por um Método de Seleção facultativo, de acordo com o disposto no art.º 6, da citada Portaria, a saber: 9.1.1 - Métodos de Seleção Obrigatórios: a) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica; b) Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Competências – caso o candidato se encontre na situação do n.º 2, do art.º 36.º, do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atualizada, a não ser que afaste a aplicação dos métodos por escrito. 9.1.2 – Método de Seleção Complementar: c) Entrevista Profissional de Seleção. A Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Competências (EPS) serão aplicadas aos candidatos/as integrados/as na carreira de Técnico Superior que se encontrem na situação do número 2, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20/06, redação atual, ou seja, candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, a não ser que optem pela Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) mediante menção expressa no formulário de candidatura. 9.2 - Prova de Conhecimentos (PC): De acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, e será aplicada aos/às candidatos/as que: a) não sejam titulares da carreira/categoria de Técnico Superior; b) sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou executar atribuições, competências ou atividades diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar; c) sejam titulares daquela carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham expressamente afastado a avaliação curricular no formulário de candidatura; 9.2.1 - A prova de conhecimentos é cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valorização até às centésimas, conforme n.º 2, do artigo 9.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04. 9.2.2 - A prova de conhecimentos assume a forma escrita, garantindo-se o anonimato do candidato para efeitos de correção, sendo de realização individual e efetuada em formato papel, versando sobre os seguintes temas: • Constituição da República Portuguesa: Decreto de 10 de abril de 1976; • Código do Procedimento Administrativo: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; • Regime Jurídico das Autarquias Locais: Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; • Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; • Código do Trabalho: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; • Código dos Contratos Públicos: Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro; • Regime financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais: Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro; • Regime Jurídico da atividade empresarial local e das participações locais: Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto; • Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação: Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro; • Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial: Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio; • Regime Jurídico do Património Imobiliário Público: Decreto-Lei n.º 280/2007, de 7 de agosto; • Lei quadro da transferência de competências para as Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais: Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto; • Regime Geral das contraordenações: Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro; • Regime Jurídico das contraordenações económicas: Decreto-Lei n.º 9/2021, de 29 de janeiro; • Lei Quadro das contraordenações ambientais: Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto; • Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas: Lei n.º 98/97, de 26 de agosto; • Código do Processo e Procedimento Tributário: Decreto-Lei n.º 433/99, de 26 de outubro; • Lei Geral Tributária: Decreto-Lei n.º 398/98, de 17 de dezembro; • Código de Processo nos Tribunais Administrativos: Lei n.º 15/2002, de 22 de fevereiro; • Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais: Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro; • Código

Regulamentar do Município de Braga, versão atualizada (consultada em Câmara Municipal de Braga <https://www.cm-braga.pt> – Município/Câmara Municipal/Código Regulamentar). A legislação mencionada deve ser consultada na sua versão atualizada.

9.2.3 - A prova de conhecimentos tem a duração de 2h00m, podendo a sua duração ser alargada até 2h30m para os candidatos com deficiência que solicitem, comprovadamente, condições especiais para a sua realização.

9.2.4 - Os candidatos devem apresentar-se no local estipulado 15 minutos antes da hora agendada para o início da prova, sendo concedida uma tolerância de 10 minutos por atraso após o respetivo início.

9.2.5 - Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos podem consultar a legislação simples (não anotada) constante no programa de provas, em suporte papel, não sendo autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico, exceto em caso de necessidade determinada por situação de deficiência devidamente comprovada.

9.2.6 - Para a realização da Prova de Conhecimentos, os candidatos deverão apresentar-se munidos de documento identificativo com fotografia.

9.3 - Avaliação Psicológica (AP) – A realizar por uma entidade especializada, de acordo com a alínea b), do n.º 1, do artigo 5.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

9.3.1 - A prova é valorada nos termos do previsto no n.º 3, do art.º 9.º, da referida Portaria, sendo, na última fase do método, 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. A avaliação psicológica valorada com Reduzido ou com Insuficiente é eliminatória do procedimento.

9.4 – Avaliação Curricular (AC): De acordo com a alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definindo-se os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

9.4.1 - Habilitações Académicas (HA): É ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação: Grau académico Classificação Doutoramento em Direito 20 valores Mestrado em Direito 19 valores Licenciatura em Direito 18 valores

9.4.2 - Formação Profissional (FP): Será considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos cinco anos e contabilizada em horas, de acordo com a seguinte tabela: Mais de 200 horas de formação 20 valores De 151 a 200 horas de formação 18 valores De 101 a 150 horas de formação 16 valores De 51 a 100 horas de formação 14 valores De 21 a 50 horas de formação 12 valores Até 20 horas de formação 10 valores Sem formação 0 valores

• Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) são apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a sete horas.

9.4.3 - Experiência Profissional (EP): É considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores: Mais de 7 anos de tempo de serviço 20 valores Mais de 5 até 7 anos de tempo de serviço 18 valores Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço 16 valores Mais de 2 até 3 anos de tempo de serviço 14 valores Mais de 1 até 2 anos de tempo de serviço 12 valores Até 1 ano de tempo de serviço 8 valores

• Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo da alínea d), do n.º 2, do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que considere relevantes para o procedimento.

9.4.4 - Avaliação de Desempenho (AD), nos termos do SIADAP: Considerando que a avaliação passou a ter caráter bienal, nos termos do artigo 49.º, da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o júri deliberou, por unanimidade, que a avaliação do desempenho se reporta ao último período avaliativo. De acordo com as menções previstas para o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública/, o fator AD é calculado da seguinte forma: o Com avaliação de desempenho: Desempenho Excelente 20 valores Desempenho Relevante 16 valores Desempenho Adequado 12 valores Desempenho Inadequado 8 valores o Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 10 valores

A classificação da avaliação curricular é 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 parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (20\%)$ Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD - Avaliação de Desempenho. 9.5 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – A realizar por uma entidade especializada, de acordo com alínea d), do artigo 5.º, da Portaria 125- A/2019, de 30/04, 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. 9.5.1 - Nos termos do previsto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, a entrevista é 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. 9.5.2 - Para este método de seleção, o júri procedeu à definição das seguintes competências para os postos de trabalho colocados a concurso, a saber: ? Competência 1: Orientação para os resultados; ? Competência 2: Análise da informação e sentido crítico; ? Competência 3: Responsabilidade e compromisso com o serviço; ? Competência 4: Trabalho em equipa e cooperação; ? Competência 5: Iniciativa e autonomia; ? Competências 6: Conhecimentos especializados e experiência profissional. 9.6 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – A realizar pelo júri do concurso, de acordo com a alínea a), do n.º ,1 do artigo 6.º, da Portaria, a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, de acordo com os parâmetros seguintes: a) Capacidade de Comunicação e fluência verbal; b) Motivação para o desempenho da função; c) Capacidade de trabalho em equipa; d) Experiência profissional; e) Sentido Crítico. 9.6.1 - Nos termos previstos nos n.ºs 5 e 6, do art.º 9.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, a cada parâmetro avaliado será atribuída uma valorização 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. 9.6.2 - O resultado final da EPS é obtido através da aritmética simples das valorizações obtidas em cada um dos parâmetros a avaliar. 9.6.3 - Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. 9.6.4 - Duração aproximada da EPS: 30 minutos. 10 – Fórmula de classificação final: Nos termos do artigo 26.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes fórmula: $OF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$ ou $OF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$ Em que: OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista Avaliação de Competências. 11 - Valorização dos métodos de seleção: Na valorização dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, conforme se referiu, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores. 12 - Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o/a candidato/a que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores, nos termos dos números 9 e 10, do artigo 9.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual. 13 - Em situações de igualdade de valorização, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual. Subsistindo o empate, a ordenação dos/as candidatos/as será efetuada pelo critério da maior idade. 14 – Os/as candidatos/as que obtenham classificação igual ou superior a 9,5 valores na prova de conhecimentos ou na avaliação curricular serão convocados para o método de seleção seguinte, por notificação para o endereço eletrónico constante do formulário eletrónico da candidatura com antecedência mínima de 5 dias úteis. A notificação indicará o dia, hora e local da realização do respetivo método de seleção. 15 - Os candidatos excluídos serão notificados pelo mesmo meio referido no ponto anterior. 16 - Formalização das candidaturas: A candidatura será efetuada em formato eletrónico, em <http://recrutamento.cm-braga.pt>, sendo, a morada/e-mail a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a/o constante do formulário eletrónico de candidatura. Não serão aceites candidaturas entregues por outro meio. 16.1 - A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: a) Cópia do documento comprovativo das habilitações literárias; b)

Declaração emitida pelo serviço de origem, devidamente atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste: a modalidade da relação jurídica de emprego, a sua duração, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e a respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos, caso se encontre a exercer funções idênticas às do posto de trabalho a preencher, em que deverá constar a classificação obtida a título de avaliação de desempenho, se a tiver, e o motivo de a não ter, quando tenha estado em exercício de funções por período superior a um ano no último biénio avaliado; c) Currículo profissional devidamente documentado e assinado (a apresentação do currículo profissional é obrigatória para os candidatos a que se refere a alínea b), que não optem pelo método de seleção Prova de Conhecimentos). 16.2 - Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras, previsto pela legislação portuguesa aplicável. 16.3 - Os candidatos que exerçam funções no Município de Braga ficam dispensados de apresentar os documentos exigidos, desde que se encontrem arquivados no seu processo individual, devendo para tanto declará-lo no requerimento. 16.4 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei. 16.5 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 16.6 – As atas do júri onde constam os parâmetros de avaliação e a ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e a valoração final obtida em cada método de seleção, serão publicitadas na plataforma de recrutamento da entidade, em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no sítio da internet do Município de Braga. 17 - Composição do júri do concurso: Presidente: Maria Silda Paredes de Oliveira e Castro Vilas Boas, Chefe de Divisão da Divisão dos Serviços Jurídicos e de Contencioso; Vogais efetivos – Cristina Maria Ferreira Salgado Técnica Superior Jurista da Divisão dos Serviços Jurídicos e de Contencioso, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Nuno Constantino Taveira Gomes, Técnico Superior de Recursos Humanos do Departamento de Recursos Humanos. Vogais suplentes – Elisa Amélia Oliveira da Cunha Coelho, Técnica Superior Jurista da Divisão dos Serviços Jurídicos e de Contencioso, e Sara Cristina Fernandes de Oliveira, Técnica Superior de Recursos Humanos do Departamento de Recursos Humanos. 18 - 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, de 15 de julho de 2014, as autarquias locais encontram-se dispensadas 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 valorização profissional. 19 – Quota de emprego para pessoas com deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60%: para efeitos do previsto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, dar-se-á cumprimento ao previsto no seu art.º 3.º, considerando o número de postos de trabalho que vierem a ser ocupados, devendo para tal o candidato declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento. 20 - Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h), do artigo 9.º, da Constituição da República Portuguesa “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”. 21 - Nos termos do nº 2, da alínea a), do artigo 17º, da Portaria nº 125-A/2019, na sua atual redação. O júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal. 22 - Notificação e publicidade: a notificação das deliberações do procedimento concursal será efetuada por correio eletrónico, conforme previsto no número 1, do art.º 10.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual. As listas ordenadas alfabeticamente dos resultados de cada método de seleção, as convocatórias para os métodos de seleção e a lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação, são afixadas nos lugares de estilo do Município e disponibilizadas na plataforma de recrutamento, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação, no que se refere à lista unitária de ordenação final. 23 – Proteção de Dados Pessoais: na candidatura, o candidato presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, no ato da candidatura e com a estrita finalidade de recolha, e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o respetivo procedimento, nos termos do Regulamento Geral

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:		