

Ru
GF EF

ATA NÚMERO UM
DEFINIÇÃO DOS REQUISITOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RESERVAS DE RECRUTAMENTO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DE ARQUITETURA

Referência B - Departamento de Obras Municipais

Ao décimo dia do mês de dezembro, do ano de dois mil e dezanove, pelas dezasseis horas e trinta minutos, nas instalações do Departamento de Planeamento e Gestão Urbanística, sitas no Edifício dos Paços do Concelho, Largo Marquês de Pombal, em Oeiras, na sequência dos Despachos de 14 e 19 de novembro de 2019 do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Oeiras, para abertura do presente procedimento concursal (afigurando-se o presente procedimento concursal não circunscrito a trabalhadores com prévia relação jurídica de emprego público como instrumento adequado uma vez que se pretende criar bolsas de recrutamento que garantam a plena satisfação das necessidades futuras de recursos humanos na área funcional administrativa) 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 parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e a valoração final.

O Júri do Procedimento Concursal é composto por:

Referência B - Departamento de Obras Municipais

Presidente – Eng. Rui Manuel Neves, Chefe da Divisão Estudos e Projetos;

1º Vogal Efetivo – Arq.ª Graça Sá Dantas, Técnica Superior do Departamento de Obras Municipais;

2º Vogal – Eva Frederico, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Pessoas;

Vogais suplentes:

1º Vogal – Arq. Carlos Madeira Simões, Técnico Superior da Divisão Estudos e Projetos;

2º Vogal – Susana Perestrelo Barata, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Pessoas.

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

Entrando na ordem de trabalhos, e atendendo à necessidade de constituição de reservas, deliberou o Júri definir o perfil do candidato e os requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios), nos termos que se enunciam:

1. Perfil do candidato:

RN
GA
EF

Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Técnico Superior, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (doravante designada por LTFP), correspondente ao grau de complexidade 3, compreendendo as seguintes funções e competências:

Referência B - Departamento de Obras Municipais

- Elaboração de esquiços vários, soluções rápidas e expeditas;
- Elaboração de estudos e projetos de arquitetura (novos e requalificações), nomeadamente, edifícios municipais: instalações municipais, escolas, centros de saúde e equipamentos diversos;
- Elaboração de estudos e projetos relativos à requalificação do espaço público;
- Realização de todas as fases de projeto: programa base, estudos prévios, projetos base e licenciamento e projetos de execução;
- Coordenação geral dos projetos com a articulação das várias especialidades;
- Coordenação de projetos elaborados por gabinetes externos;
- Acompanhamento e assistência técnica à obra dos projetos elaborados;
- Apoio às unidades orgânicas que lançam e fiscalizam as empreitadas.

2. Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios):

Os candidatos deverão cumprir, rigorosamente e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, previstos no artigo 17.º da LTFP.

A saber:

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial 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 a desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o

procedimento e que, não se encontrando em mobilidade interna, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

3. Nível habilitacional exigido:

- Licenciatura em Arquitetura
- Título profissional válido para o exercício da profissão de Arquiteto, nomeadamente a inscrição na respetiva Ordem Profissional.
- Não será admitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.

4. Métodos de Seleção

4.1. Seguidamente, e passando à definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção, foi aprovado, ao abrigo do disposto no artigo 5.º e artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (doravante designada por “Portaria”) e do artigo 36.º da LTFP, adotar e aplicar aos candidatos, os seguintes métodos obrigatórios e facultativos ou complementares:

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.

Os métodos de seleção supra identificados destinam-se aos seguintes candidatos:

- Não se encontrando a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

Ru
G20) EF.

- 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.

4.1.1. 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 terá formato escrito e desenhado e será constituída pelas provas de conhecimentos gerais e específicos, com a duração total de 150 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 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;
- Quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias;
- Código do Procedimento Administrativo

Bibliografia recomendada (prova de conhecimentos gerais):

- Despacho n.º 4798/2018, de 15 de maio;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova da Lei do trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual.
- Lei nº 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei nº 5-A/2002, de 11 de janeiro;
- Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;

A prova de conhecimentos específicos (Tema 2) é composta por 6 perguntas de resposta fechada, 2 perguntas de resposta aberta e dados para a elaboração de um mini-projeto. Será permitida consulta, e incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. Tendo o Júri deliberado quanto à consulta da legislação que esta se restringe apenas à legislação publicada em Diário da República, e não será permitido o uso de equipamentos informáticos ou eletrónicos (e.g. computador, Tablet, telemóvel, etc).

Bibliografia recomendada (prova de conhecimentos específicos):

- Portaria n.º701-H/2008, de 29 de julho – Instruções para a elaboração de projetos e obras;

Rw
Gm EF

- Regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais - Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, na sua redação atual;
- Regulamento Geral das Edificações Urbanas (RGEU) - Decreto-Lei n.º 38 382/1951, de 7 de agosto, na sua redação atual;
- Regulamento do Plano Diretor Municipal do Concelho de Oeiras;
- Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;
- Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional - Decreto-Lei n.º 73/2009, de 31 de março, na sua redação atual; Regime excecional para a reconversão urbanística das áreas urbanas de génese ilegal (AUGI) - Lei n.º 91/95, de 2 de setembro, na sua redação atual;
- Regime aplicável às operações de reabilitação de edifícios ou de frações autónomas - Decreto-Lei n.º 95/2019, de 18 de julho, na sua redação atual;
- Lei de bases da política e do regime de protecção e valorização do Património Cultural - Lei 107/2001, de 8 de setembro;
- Procedimento de classificação dos bens Imóveis de interesse cultural, bem como o regime jurídico das zonas de protecção e do plano de pormenor de salvaguarda - Decreto-Lei 309/2009, de 23 de outubro.

A prova de conhecimentos gerais terá a duração máxima de 30 minutos e a prova de conhecimentos específicos terá a duração máxima de 120 minutos.

A Classificação final da Prova de Conhecimentos resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$PC = PCG (25\%) + PCE(75\%)$$

Em que:

- PC = Prova de Conhecimentos
- PCG = Prova de Conhecimentos Gerais
- PCE = Prova de Conhecimentos Específicos

4.1.2. A Avaliação Psicológica, visando avaliar aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, será efetuada por entidade externa competente para este efeito e valorada em cada fase intermédia do método, 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 classificada 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.

4.1.3. A Entrevista Profissional de Seleção, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. Será classificada 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 em grupo 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.

A Classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = EPAR (40\%) + CC (15\%) + RI (15\%) + PA (15\%) + M (15\%)$$

Em que:

- EPS = Entrevista Profissional de Seleção
- EPAR = Experiência profissional na área a recrutar
- CC = Capacidade de comunicação
- RI = Relacionamento interpessoal
- PA = Pro-atividade
- M= Motivação

4.2. Caso surjam candidatos:

Rw
EJ
EF

- Encontrando-se a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Encontrando-se em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção consistirão em:

Obrigatórios:

- a) **Avaliação curricular:** ponderação de 45%;
- b) **Entrevista de Avaliação de Competências:** ponderação de 25%.

Facultativos ou Complementares:

- a) **Entrevista Profissional de Seleção:** ponderação de 30%.

Nota: Os candidatos anteriormente referidos podem optar, por escrito, pela aplicação dos métodos de seleção obrigatórios “prova de conhecimentos” e “avaliação psicológica”.

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:

$$VF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

VF = Valoração Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

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

$$AC = HA (20\%) + FP (10\%) + EP (50\%) + AD (20\%)$$

HA= **Habilitações Académicas** (certificados pelas entidades competentes);

FP= **Formação Profissional** (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função);

EP= **Experiência Profissional** (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas);

V.R.
G.S.
E.F.

AD= Avaliação de Desempenho (relativa aos três últimos ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar).

4.2.1.1. Para a valoração das **Habilitações Académicas**, o Júri deliberou adotar e valorar os critérios definidos e requisitos de estabelecidos no regime de acesso e de exercício das profissões de Técnico Superior de Segurança no Trabalho delineados no n.º 1 do artigo 5.º da Lei n.º 42/2012 de 28 de agosto:

- a. Possuir doutoramento, mestrado ou licenciatura que se situe na área da segurança do trabalho reconhecido pelo membro do Governo responsável pela área da educação, desde que o comunique à entidade certificadora – 20 valores;
- b. Possuir outra licenciatura ou bacharelato e frequência com aproveitamento de curso de formação inicial de técnico superior de segurança do trabalho ministrado por entidade certificada - 18 valores.

4.2.1.2. Para a valoração da **Formação Profissional**, o Júri deliberou, ponderar as ações de formação adquiridas, congressos, colóquios e seminários frequentados, nos últimos cinco anos e até à data de abertura do presente procedimento.

- a) Igual ou superior a 35 horas de formação20 valores;
- b) Igual ou superior a 22 e inferior a 35 horas de formação16 valores;
- c) Igual ou superior a 7 horas e inferior a 22 horas de formação12 valores;
- d) Igual ou superior a 1 hora e inferior a 7 horas de formação8 valores;
- e) Sem participação em ações de formação.....4 valores.

Serão contabilizadas enquanto ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, as realizadas na área específica do posto de trabalho para a qual é aberto o presente procedimento.

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-ão as seguintes correspondências:

- Um dia – 6 horas
- Uma semana – 30 horas
- Um mês – 120 horas

4.2.1.3. Para a valoração da **Experiência Profissional**, o Júri deliberou valorizar o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

- a) Experiência > 15 anos 20 valores;

Rw
Gm
EF

- b) Experiência > 10 anos ≤ a 15 anos 16 valores;
- c) Experiência > 5 anos e ≤ 10 anos 12 valores;
- d) Experiência ≥ 1 ano e ≤ 5 anos 8 valores;
- e) Experiência < 1 ano 4 valores.

4.2.1. 4. Para a valoração da **Avaliação de Desempenho**, considerando que a mesma passou a ter carácter bienal, nos termos do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31/12, o júri deliberou, por unanimidade, que a avaliação de desempenho se reporta aos três períodos avaliativos. De acordo com as menções previstas para o Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública/ponderação curricular, o fator AD é valorado da seguinte forma:

- Excelente – 20 valores;
- Relevante – 16 valores;
- Adequado – 12 valores;
- Inadequado – 8 valores.

Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado com 12 valores.

E calculado a valoração da seguinte forma:

AD = soma da valoração dos três últimos ciclos de avaliação/3

4.2.2. 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. Será classificada 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. O júri deliberou, por unanimidade, que, das competências identificadas no Catálogo de Competências do Município de Oeiras para a área funcional em causa, serão objeto de avaliação as seguintes:

- o **Planeamento e Organização** - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
- o **Análise da Informação e Sentido Crítico** – Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;
- o **Trabalho de Equipa e Cooperação** - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

4.3. Os candidatos referidos no anterior ponto 4.2. podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa

PR
GSD
EF.

opção por escrito no ponto 6 do Formulário Tipo de Candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

5. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria.

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

7. 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.

8. 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 4. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria.

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

Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, dos candidatos abrangidos por esse método de seleção:

- Nota obtida na Prova de Conhecimentos Específica;
- Nota obtida na Entrevista Profissional de Seleção nos parâmetros "Experiência profissional na área a recrutar", "Pro-atividade" e "Otimização de Recursos".

Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, dos candidatos abrangidos por esse método de seleção:

- Nota quantitativa obtida na Avaliação Curricular no parâmetro "Experiência Profissional";
- Nota obtida na Entrevista de Avaliação de Competências nos parâmetros "Planeamento e Organização", "Análise da Informação e Sentido Crítico" e "Trabalho de Equipa e Cooperação";
- Nota obtida na Entrevista Profissional de Seleção nos parâmetros "Experiência profissional na área a recrutar", "Pro-atividade" e "Otimização de Recursos".

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

Rw
GSD
EF.

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

9. De acordo 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.cm-oeiras.pt.

10. 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.

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

11. A candidatura deverá ser apresentada mediante preenchimento do modelo de formulário de candidatura, de utilização obrigatória, disponível na Divisão de Gestão de Pessoas ou em www.cm-oeiras.pt, acompanhada, sob pena de exclusão, de Curriculum Vitae (Modelo europeu de utilização obrigatória disponível em www.cm-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), fotocópia do Título Profissional válido para o exercício da profissão de Arquiteto, nomeadamente a inscrição na respetiva Ordem Profissional, comprovativo das ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho; assim como declaração emitida pelo serviço.

11.1. Quanto á declaração emitida pelo serviço mencionada no ponto anterior nesta deverá constar o serviço a que o candidato pertence, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, o conteúdo funcional do posto de trabalho ou as atividades que se encontra a exercer, a antiguidade na carreira e no exercício de funções e a avaliação de

desempenho (quantitativa e qualitativa) obtida nos biénios 2013/2014, 2015/2016 e 2017/2018 ou a declaração de inexistência, bem como a indicação da posição remuneratória de que seja detentor.

11.2 A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

12. 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.

13. A candidatura poderá ser entregue pessoalmente na Divisão de Modernização Administrativa — Expediente, da Câmara Municipal de Oeiras, em dias úteis, entre as 9h00 e as 17h30, ou remetida por correio através de carta registada com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Oeiras, Largo Marquês de Pombal, 2784-501 Oeiras, até à data limite fixada na publicação respetiva, 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.

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

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 _____



1.º VOGAL EFETIVO _____



2.º VOGAL EFETIVO _____

