MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ
CÂMARA MUNICIPAL

ATA Nº 1

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de cinco postos de trabalho, carreira e categoria de Assistente Operacional – área de Sapadores Florestais, do mapa de pessoal do Município da Figueira da Foz, para o Serviço Municipal de Proteção Civil, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 - No dia 10 de agosto do ano de dois mil e vinte e um, nas instalações da Câmara Municipal da Figueira da Foz, reuniu pela primeira vez o Júri designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal, a 09 de agosto do corrente ano, do procedimento concursal comum para preenchimento de cinco postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, área de Sapadores Florestais, previsto no Mapa de Pessoal deste Município, para constituição de relações jurídicas de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o **Serviço Municipal de Proteção Civil**, encontrando-se presentes os seguintes membros: - - Nuno Filipe da Costa Pinto, Comandante dos Bombeiros Sapadores e Coordenador da Proteção Civil da Figueira da Foz, Presidente do Júri, Ana Sofia Ruivo Canas, Chefe da Divisão de Administração Geral e Recursos Humanos, 1.ª Vogal efetiva, e João Miguel Tomé Matias, Técnico Superior do Serviço Municipal de Proteção Civil, 2.ª Vogal efetivo,

2.- Este procedimento concursal rege-se pelo disposto, nos seguintes diplomas: - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, (doravante designada, apenas por LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (na sua versão atualizada), Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada, apenas por Portaria) e a Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2021), no que lhe seja aplicável.

3. - A reunião teve por finalidade a definição dos documentos a apresentar pelos candidatos, dos métodos de seleção e dos critérios de classificação final, constituídos aqueles, pelos métodos de seleção obrigatórios e os métodos de seleção facultativos, nos termos do n.º 1 e 2 e 4 do artigo 36.º, da LTFP e os artigos 5.º e 6.º e 9.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, para os postos de trabalho colocados a concurso, cujas unidade orgânica, caracterização do posto de trabalho e nível habilitacional exigidos, a seguir se indicam:

Posto de trabalho / ocal de Trabalho / Unidade Orgân	Nível habilitacional	Caracterização do Posto de Trabalho
1 Assistente Operacional – área de Sapador Florestal Serviço Municipal de Proteção Civil	**Escolaridade Obrigatória ou equiparada,** sem possibilidade de substituição do nível habilitacional, por formação ou experiência profissional	Posto de Trabalho com conteúdo funcional inerente à carreira geral e categoria de Assiste Operacional, conforme Anexo à LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, refer no n.º 2, do artigo 88.º da mesma. **Área de trabalho - Sapador Florestal: -** Considerando que o sapador florestal é um trabalhador especializado com perfil e formação específica adequados ao exercício de atividades nas áreas de silvicultura e defesa da floresta, compete-lhe exercer as seguintes funções: - Silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais, mecânicas ou fogo controlado, entre outras; Manutenção e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos; Silvicultura de caráter geral; Instalação, manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão rural; Sensibilização das populações para as normas de conduta em matéria de proteção florestal e ambiental, nomeadamente, no âmbito do uso do fogo, da gestão florestal das florestas e da fitossanidade; Vigilância, primeira intervenção e apoio ao combate a incêndios rurais, apoio a operações de rescaldo e vigilância ativa pós-rescaldo, no âmbito da proteção civil, sendo ainda um agente de proteção civil, nos termos da Lei de Bases da Proteção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua redação atual, com missões de intervenção de proteção civil previstas em diretivas operacionais específicas da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC); E em ações de estabilização de emergência que minimizem os danos resultantes de processo de erosão, desobstrução de rede viária e linhas de água que reduzem o impacto da perda de solo, promovendo a recuperação do potencial produtivo.

4. - A descrição das funções não prejudica a atribuição aos/às trabalhadores/as de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, e para as quais o/a trabalhador/a detenha a qualificação adequada, nos termos do artigo 81.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

5. - Âmbito de recrutamento: - Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 e n.º 6 do artigo 30.º e artigo 33.º da LTFP, e tendo em conta o despacho do Presidente da Câmara Municipal, de 11 de março, do corrente ano, relativo ao Mapa Anual Global Consolidado de Recrutamentos Autorizados, o recrutamento é aberto a candidatos/as com ou sem vínculo de emprego público.

6. - Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: - Apenas poderá ser candidato/a ao Procedimento Concursal, quem seja titular do nível habilitacional. Os/as candidatos/as possuidores de habilitação académica obtida em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações, correspondentes das habilitações estrangeiras, e previstas pela legislação portuguesa aplicável.

7. - De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4, do artigo 11º, da Portaria, não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados nas carreiras, 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.

8. - Nos termos do disposto na alínea f), do n. º 4, do artigo 11.º, da Portaria, o procedimento concursal, não se restringe a trabalhadores/as detentores/as de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

9. - Requisitos de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP:

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) Ter 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 da vacinação obrigatória.

10. - Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: - Apenas poderá ser candidato/a ao Procedimento Concursal, quem seja titular do nível habilitacional. Os/as candidatos/as possuidores de habilitação académica obtida em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações, correspondentes das habilitações estrangeiras, e previstas pela legislação portuguesa aplicável.

11. - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos, até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

12. - **Formalização das candidaturas:** - As candidaturas poderão ser formalizadas em suporte de papel, através de requerimento ou do preenchimento de impresso tipo, disponível nos Serviços da Subunidade Orgânica de Recursos Humanos do Município da Figueira da Foz e na página eletrónica deste Município, no endereço: - Microsoft Word - formulario candidatura concursos atualizado janeiro 2020.doc (cm-figfoz.pt), acompanhado dos documentos/informações previstos no ponto seguinte, e entregues pessoalmente na Subunidade Orgânica de Recursos Humanos (SORH), durante o horário normal de atendimento ou remetidas pelo correio registado e

com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, para Câmara Municipal de Figueira da Foz, Avenida Saraiva de Carvalho, 3084 - 501, Figueira da Foz.

12.1 - No documento de candidatura deverá constar, a identificação expressa da referência do procedimento concursal, o número, série e data do Diário da República e número do respetivo aviso ou código de oferta na Bolsa de Emprego Público, não sendo consideradas as candidaturas, que não identifiquem corretamente o procedimento concursal.

12.2 - Na submissão da candidatura terão de ser indicados os **elementos/documentos**, que a seguir se indicam:

a) Identificação dos dados do bilhete de identidade/Cartão de Cidadão (atualizados);

b) Curriculum Vitae atualizado, detalhado e assinado, mencionando, sobretudo, a experiência profissional anterior, com as datas de início e termo de cada uma das atividades, e relevante para o exercício das funções do lugar a concurso, bem como as ações de formação frequentadas, com alusão à sua duração, sob pena de exclusão do procedimento concursal;

c) Declaração dos requisitos de admissão mencionados no **ponto 9** deste Aviso;

d) Certificado, ou outro documento idóneo, legível, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas, sob pena de exclusão do procedimento concursal;

e) Os/as candidatos/as possuidores/as de habilitações académicas obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondentes ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de não ser considerado;

f) No caso de o/a candidato/a já deter vínculo de emprego público, deverá ainda apresentar declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste: - A modalidade da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e desde quando, as últimas três menções de avaliação de desempenho e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória, sob pena de exclusão do procedimento concursal.

g) Os/as trabalhadores/as do Município da Figueira da Foz, não necessitam de apresentar a declaração referida no ponto anterior, devendo, no entanto, referir expressamente na candidatura, que os documentos se encontram arquivados no seu processo individual.

h) No caso dos/as candidatos/as com deficiência, deverão apresentar declaração do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como dos elementos necessários de modo a garantir, que no processo de seleção dos/as candidatos/as com deficiência se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão;

i) Não são aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

12.3 Caso os/as candidatos/as **não pretendam adotar o formulário indicado no ponto 12**., tudo o que dele conste, e que aqui não esteja mencionado, deverá constar do requerimento de candidatura a apresentar.

12.4 Nos termos do n.º 8 do art.º 20.º da Portaria, a não submissão/apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos de admissão legalmente exigidos, quando devam ser os/as candidatos/as a apresentar os mesmos, determina:

- A exclusão do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação;
- A impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos.

13. - O Júri deliberou definir os métodos de seleção e critérios de classificação, como a seguir se indica:

13.1 **Nos termos do artigo 36.º, da LTFP e dos artigos 5º e 9º da Portaria** são adotados os seguintes métodos de seleção e bem assim, a respetiva valoração:

a) Prova de Conhecimentos (PCO) - Natureza e valoração: - visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A **Prova de Conhecimentos será oral**, de realização individual, de natureza teórica, numa só fase, **tendo a duração máxima de trinta minutos**, destinando-se a avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias detidas pelos candidatos, para o exercício da função a concurso. A **prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores**, com valoração até às centésimas, em que a sua **ponderação para a avaliação final será de 40%**, e versará sobre a legislação/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso, até à data da realização da prova de conhecimentos;

- Legislação Geral recomendada à realização da Provas de Conhecimentos Oral: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na sua redação atual, na parte que se refere a férias, faltas e licenças e Exercício do Poder Disciplinar; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) estabelecido pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua versão atualizada; Decreto Regulamentar. n.º 18/2009, de 04 de setembro, que adapta aos serviços da administração autárquica o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e revoga o Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de junho; Aviso n.º 5730/2020, Diário da República n.º 67, 2.ª série, de 3 de abril - Código de Conduta Ética do Município da Figueira da Foz, disponível em https://www.cm-figfoz.pt/cmfigueiradafoz/uploads/writer_file/document/1012/2020_codigo_eticaff.pdf.

- Legislação específica: DL n.º 8/2017, de 09 de janeiro, alterado DL n.º 44/2020, de 22 de julho, que Estabelece o regime jurídico aplicável aos sapadores florestais e às equipas de sapadores florestais no território continental português e define os apoios públicos de que estas podem beneficiar.

b) Avaliação Psicológica: - Avaliação Psicológica: - A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:
- 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, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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 sua ponderação para a avaliação final será de 30%.
- A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidade especializada pública ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada;

13.2 O **resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses**, contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora, desde que tenha sido aplicada a totalidade do método ao candidato e o mesmo tenha obtido resultado positivo.

13.3 Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º, da LTFP e dos artigos 5º e 9º da Portaria, os/as candidatos/as que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

a) **Avaliação Curricular (AC): Avaliação Curricular (AC):** visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A Avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, em que a sua ponderação, para a avaliação final será de 40%.

- A classificação final da Avaliação Curricular, será calculada, através da seguinte fórmula:
- **AC= (HA + FP + 3EP) / 5.**

Em que:

- **Escolaridade obrigatória ou equiparada,** sem possibilidade de substituição do nível habilitacional, por formação ou experiência profissional – 18 valores;
- **12.º Ano de escolaridade ou nível académico superior ao nível precedente** – 20 Valores.

Formação Profissional (FP): - Neste parâmetro serão consideradas apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, diretamente relacionadas com a área da atividade específica, devendo ser devidamente comprovadas, e de acordo com os seguintes critérios, no máximo de 20 valores, em termos de cotação final:

- Sem horas em formação - 9 valores;
- De 1 a 25 horas - 10 valores;
- De 26 a 50 horas - 12 valores;
- De 51 a 75 horas - 14 valores;
- De 76 a 100 horas - 16 valores;
- De 101 a 125 horas - 18 valores;
- Mais de 125 horas - 20 valores.

Em que 1 Dia corresponde a 7 horas e cada semana 35 horas.

EP= Experiência Profissional – Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na área profissional para a qual é aberto este concurso e será avaliado, de acordo com os seguintes critérios (à data da candidatura):

< 6 meses = 10 valores;
≥ 6 meses e ≤ 1 ano = 12 valores;
> 1 ano e ≤ 2 anos = 14 valores;
> 2 anos e ≤ 3 anos = 16 valores;
> 3 anos e ≤ 4 anos = 18 valores;
> 4 anos = 20 valores.

- De acordo com a alínea c), do n.º 2, do artigo 8.º, da Portaria, os júris deliberaram não considerar o parâmetro, **Avaliação de Desempenho, na aplicação do método, Avaliação Curricular-**

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada através dos níveis classificativos e respetiva classificação:

- Elevado – 20 valores;

- Bom – 16 valores;

- Suficiente – 12 valores;

- Reduzido – 8 valores;

- Insuficiente – 4 valores;

- Em que a sua ponderação, para a avaliação final será de 30%.

- De acordo com a alínea c), do n.º 2, do artigo 8.º, da Portaria, os júris deliberaram não considerar o parâmetro, **Avaliação de Desempenho, na aplicação do método, Avaliação Curricular.**

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada através dos níveis classificativos e respetiva classificação:

- Elevado – 20 valores;

- Bom – 16 valores;

- Suficiente – 12 valores;

- Reduzido – 8 valores;

- Insuficiente – 4 valores;

- Em que a sua ponderação, para a avaliação final será de 30%.

13.4 Opção por métodos de seleção: Nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 36.º da LTFP, no recrutamento de candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, **os métodos de seleção obrigatórios, a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências** podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, ou seja a **Prova de Conhecimentos Oral e a Avaliação Psicológica**.

13.5 Método de Seleção Facultativo, a Entrevista Profissional de Seleção: - Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP e na alínea a) do n.º 1 do artigo 6º, da Portaria será adotado este método de seleção, que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A Entrevista Profissional é avaliada segundo os seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

- Elevado – 20 valores;

- Bom – 16 valores;

- Suficiente – 12 valores;

- Reduzido – 8 valores;

- Insuficiente – 4 valores;

- Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada;
- A entrevista profissional de seleção é realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos;
- A entrevista profissional de seleção será pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados na Subunidade Orgânica de Recursos Humanos e disponibilizados na página eletrónica do Município, https://www.cm-figfoz.pt/p/recrutamento.

- O resultado da entrevista profissional de seleção é obtido, através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.
- E em que a sua ponderação, para a avaliação final será de 30%.

13.6 As valorações finais dos métodos de seleção, serão obtidas, através das seguintes fórmulas:

VF = (PCOx40%) +(APx30%) +(EPSx30)

Em que:
VF = Valoração final
PCO = Prova de Conhecimentos Oral
AP = Avaliação Psicológica
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

OU
VF = (ACx40%) + (EACx30%) + (EPSx30%)

Em que:
VF = Valoração final
AC = Avaliação Curricular
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

14. - De acordo com o disposto na alínea p) do n.º 4 do artigo 11.º e n.º 3 do artigo 7.º da referida Portaria, por forma, a prevenir a grande probabilidade, de não se conseguir proceder à aplicação dos métodos de seleção num único momento à totalidade dos candidatos, considerando o grande volume de trabalho que atualmente se verifica nesta área de trabalho, bem como no que se refere à insuficiência de recursos humanos, foi autorizado Despacho do Presidente da Câmara Municipal de 09 de agosto de 2021, o faseamento dos métodos de seleção, e assim sendo, ponderada a opção prevista na lei.

14.1 Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos/as candidatos/as, apenas do primeiro método obrigatório;

14.2 Aplicação do segundo método de seleção, aos 20 candidatos/as melhores classificados/as, no primeiro método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;

14.3 Dispensa de aplicação do segundo método de seleção aos/às restantes candidatos/as, que se consideram excluídos/as, sem prejuízo do disposto no **ponto 14.4**, quando os/as candidatos/as aprovados/as nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal;

14.4 Quando os/as candidatos/as aprovados/as nos termos das alíneas anteriores, constantes da lista de ordenação final, homologada, não satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal, o júri do procedimento é de novo chamado às suas funções e, com observância do disposto no **ponto 14.2**, procede à aplicação do método seguinte a outro conjunto de candidatos/as, que serão notificados/as para o efeito;

14.5 Após a aplicação dos métodos de seleção a novo conjunto de candidatos/as, nos termos do ponto anterior, é elaborada nova lista de ordenação final desses candidatos, sujeita a homologação.

14.6 Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no nº 2 do artigo 27º da referida Portaria.

15. -Em conformidade com o Despacho de abertura destes procedimentos concursais, tendo-se tido em conta o n.º 1, do artigo 14.º da Portaria, e considerando-se, de que não dispõe a Câmara Municipal, de meios técnicos com competências adequadas, para a aplicação do método de seleção, a Avaliação Psicológica, o Júri socorrer-se-á de Entidades Pública ou Privada na realização do método de seleção, Avaliação Psicológica.

16. - Os/as candidatos/as que **não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção,** bem como, **os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, serão excluídos,** não lhe sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

17. - Assiste ao júri a faculdade de exigir a cada candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

18. - As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal a que haja lugar nos termos da lei penal.

19. - 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 publicados no site do Município https://www.cm-figfoz.pt/p/recrutamento, de acordo com o ponto 6 do artigo 11º, da Portaria.

20. - Ao abrigo do artigo 22.º da Portaria, terminada a apreciação das candidaturas, os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados/as, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, para a realização da audiência dos/as interessados/as e nos termos do n.º 1 do artigo 122º do Código do Procedimento Administrativo, ainda que preferencialmente, através de correio eletrónico.

21. - Os/as candidatos/as admitidos/as serão convocados/as, através de notificação com indicação do local, data e horário em que os métodos de seleção devam ter lugar, através do correio eletrónico constante do formulário eletrónico para efeitos de candidatura ou via postal, consoante os casos;

22. - As listas dos resultados obtidos nos métodos de seleção serão afixadas na Subunidade Orgânica dos Recursos Humanos, sita no Edifício da Câmara Municipal e divulgadas na página eletrónica, https://www.cm-figfoz.pt/p/recrutamento.

23. - Os candidatos excluídos serão notificados nos termos dos artigos 10.º, 22º e 28º da Portaria, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

24. - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª Série do Diário da República, afixada na Subunidade Orgânica dos Recursos Humanos, sita no Edifício da Câmara Municipal e divulgada na página eletrónica https://www.cm-figfoz.pt/p/recrutamento.

25. - Prazo de validade: - O presente procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para efeitos do previsto no artigo 30.º da Portaria, no que lhe seja aplicável, constituindo-se uma reserva de recrutamento, sempre que a lista de ordenação final, contenha um número de candidatos/as aprovados/as, superior aos dos postos de trabalho a ocupar e pelo prazo de 18 meses.

26. - Quota de emprego: Em cumprimento do disposto no n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, um/a candidato/a com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60 %, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

27.- De acordo com o mesmo Diploma, e para efeitos de admissão a concurso, os/as candidatos/as com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

28. - Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, 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.

29. - No dia da publicação, por extrato do presente Aviso em Diário da República, nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 11º da Portaria, também o será integralmente na bolsa de emprego público, (www.bep.gov.pt) e ainda na página eletrónica do Município da Figueira da Foz, de forma integral e não por extrato, e por opção, https://www.cm-figfoz.pt/p/recrutamento.

30. - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

31. - Na tramitação dos presentes procedimentos concursais serão cumpridas as disposições constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados, relativamente ao tratamento de dados.

O Presidente do Júri

(Nuno Filipe da Costa Pinto)

A 1ª Vogal efetiva

(Ana Sofia Ruivo Canas)

O 2º Vogal efetivo

(João Miguel Tomé Matias)