

ATA NÚMERO UM
DEFINIÇÃO DOS REQUISITOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE QUATRO POSTOS DE TRABALHO NA CATEGORIA DE FISCAL, DA CARREIRA ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO - RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Referência A - Divisão de Equipamentos Municipais

Ao vigésimo segundo dia do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e um, pelas 10H30, nas instalações da Divisão de Gestão de Pessoas, sita na rua 7 de junho de 1759, em Oeiras, na sequência da aprovação por despacho, de 19 de janeiro de 2021, proferido pelo Senhor Vereador dos Recursos Humanos, Sr. Dr. Nuno Almeida Neto (Distribuição EDOC/2021/2534), da abertura do presente procedimento concursal, que nos termos dos n.ºs 4 e 5 do artigo 30.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (doravante designada abreviadamente por LTFP), anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, é restrito a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de quatro (4) postos de trabalho, previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Oeiras, na categoria de fiscal, da carreira especial de fiscalização, conforme o Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, 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:

Presidente – Maria Raquel Veríssimo, Chefe da Divisão de Equipamentos Municipais

Vogais efetivos:

1º Vogal – José Mário Sousa, Chefe da Divisão Administrativa e de Contraordenações;

2º Vogal – Gisela Silva Ferreira, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Pessoas;

Vogais suplentes:

1º Vogal – Marco Octávio Pinto Teixeira, Técnico Superior da Divisão de Equipamentos Municipais;

2º Vogal – Teresa Maria Figueira Silva, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Pessoas.

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

Entrando na ordem de trabalhos, e atendendo à necessidade de ocupação de postos de trabalho vagos para esta categoria e carreira especial na Divisão de Equipamentos Municipais (DEM), o Júri deliberou por unanimidade o seguinte:

1. Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios):

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

1.1. Requisitos gerais

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

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada por Portaria), não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço (Município de Oeiras) idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

1.2. Nível habilitacional exigido:

- Habilitação mínima de 12.º ano de escolaridade;

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

1.3. Idoneidade para o exercício de funções:

Os candidatos devem comprovar a sua idoneidade para o exercício de funções através da apresentação do certificado de registo criminal, aquando a entrega da candidatura.

1.4. Vínculo de emprego público por tempo indeterminado

O procedimento é restrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

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

Exercer com autonomia e responsabilidade as atividades inerentes à categoria de Fiscal da carreira especial de Fiscalização, correspondente ao grau de complexidade 2, compreendendo as seguintes funções e competências estabelecidas no n.º 1 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto:

Referência A - Divisão de Equipamentos Municipais

- Acompanhamento e fiscalização de contratos de manutenção em equipamentos municipais, nomeadamente, os escolares, onde inclui a verificação dos trabalhos realizados e a elaboração de comunicações dos trabalhos a(o) Engenheira(o) Fiscal;
- Proceder a autos de levantamento de situação atual, em relação a normas legais e regulamentares informando sobre irregularidades verificadas nos equipamentos no âmbito da preparação de procedimentos concursais de manutenção e conservação dos edifícios e equipamentos municipais de modo a garantir a salubridade dos espaços;
- Acompanhamento e apoio à fiscalização obras de construção civil e eletromecânica em equipamentos municipais.
- Acompanhamento e fiscalização de contratos de manutenção dos equipamentos de jogo e recreio e fitness outdoor;
- Acompanhamento e fiscalização obras, em espaço público, nomeadamente, na via pública, onde inclui a verificação dos trabalhos realizados e a elaboração de comunicações dos trabalhos a(o) Engenheira(o) Fiscal.

2. Métodos de Seleção

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

Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, 11 de janeiro (doravante designada por Portaria), cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não se lhe aplicando o método ou fase seguintes.

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

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

2.1. Regra Geral

Atendendo ao disposto nos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº12-A/2021, 11 de janeiro (doravante designada por Portaria), foram aprovados para todas as referências os seguintes métodos de seleção obrigatórios e facultativos ou complementares, a adotar e aplicar aos candidatos, que não se encontrem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, ou encontrando-se em situação de requalificação, não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, de acordo com a seguinte ponderação:

Obrigatórios:

- a) Prova de Conhecimentos: ponderação de 70%;

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:

$$VF = PC (70\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

VF = Valoração Final

PC = Prova de Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

2.1.1. A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos, conhecimentos profissionais e competências técnicas necessárias ao exercício de determinada função, tendo o Júri deliberado, que a mesma será teórica, de forma escrita e constituída por uma parte geral e uma parte específica, com a duração total de 90 minutos, sem consulta, 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** é composta por 20 perguntas fechadas de escolha múltipla, sem consulta, abordando as seguintes temáticas:

- Regulamento Orgânico dos Serviços do Município de Oeiras;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias;
- Código do Procedimento Administrativo;
- Regime da Carreira Especial de Fiscalização;
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação;
- Regime Geral das Contraordenações;
- Regulamento Geral das Edificações Urbanas;
- Código da Estrada;
- Lei-quadro das Contraordenações Ambientais;
- Regulamento Geral do Ruído;
- Regulamento que estabelece as condições de segurança nos espaços jogo e recreio;
- Regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais.

Bibliografia recomendada:

- Despacho n.º 3686/2020, de 25 março, que estabelece o Regulamento Orgânico dos Serviços do Município de Oeiras;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova da Lei do trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual;
- Lei n.º 75/2013, de 12 setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual, que estabelece o Código do Procedimento Administrativo;
- Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, que estabelece o regime da carreira especial de fiscalização;

- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, que aprova o Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, na sua redação atual;
- Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, que aprova o Regime Geral das Contraordenações/ Ilícito de mera ordenação social e respetivo processo, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 38/382, de 7 de agosto, que aprova o Regulamento Geral das Edificações Urbanas, na sua redação atual;
- Decreto-Lei n.º 114/95, de 03 de maio, que aprova o Código da Estrada, na sua redação atual;
- Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto, que aprova a Lei-quadro das Contraordenações Ambientais, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, que aprova o Regulamento Geral do Ruído, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 203/2015, de 17 de setembro, que aprova o regulamento que estabelece as condições de segurança a observar na localização, implantação, conceção e organização funcional dos espaços de jogo e recreio, respetivo equipamento e superfícies de impacto, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 163/2006, de 08 de agosto, que aprova o regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais, na sua atual redação.

A prova de conhecimentos terá a duração máxima de 90 minutos, podendo ser alargada, até 120 minutos, para os candidatos com incapacidade comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização.

2.1.2. 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.

- o **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.
- o **Proatividade** - 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.
- o **Otimização de Recursos** - Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

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

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

Obrigatórios:

- a) **Avaliação curricular:** ponderação de **70%**;

Facultativos ou Complementares:

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

Nota: Os candidatos anteriormente referidos podem optar, por escrito, pela aplicação do método de seleção obrigatório “prova de conhecimentos”.

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:

$$VF = AC (70\%) + EPS (30\%)$$

VF = Valoração Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

2.2.1. A **Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação

realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

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

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

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

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

Em que:

HA= **Habilitação Académica;**

FP= **Formação Profissional;**

EP= **Experiência Profissional;**

AD= **Avaliação de Desempenho.**

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

- a) 12.º ano de escolaridade – 18 valores;
- b) Habilitação superior ao nível habilitacional exigido – 20 valores.

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

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

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

- a) Igual ou superior a 120 horas de formação20 valores;
- b) Igual ou superior a 90 e inferior a 120 horas de formação16 valores;
- c) Igual ou superior a 30 horas e inferior a 90 horas de formação12 valores;
- d) Igual ou superior a 1 hora e inferior a 30 horas de formação8 valores;
- e) Sem participação em ações de formação.....4 valores.

As ações cuja duração não se encontre expressa em horas, serão valoradas do seguinte modo:

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

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

- a) Experiência > 5 anos 20 valores;
- b) Experiência > 3 anos ≤ a 5 anos16 valores;
- c) Experiência > 2 anos e ≤ 3 anos12 valores;
- d) Experiência ≥ 1 ano e ≤ 2 anos8 valores;
- e) Experiência < 1 ano4 valores.

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

- Excelente – 20 valores;
- Relevante – 16 valores;

- Adequado – 12 valores;
- Inadequado – 8 valores.

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

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

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

2.2.2. A Entrevista Profissional de Seleção - Nos termos do mencionado no ponto 2.1.2.

3. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica do Município e em local visível e público da entidade empregadora.

4. Para efeitos de ordenação final dos candidatos que foram aprovados pela aplicação dos métodos de seleção, o Júri aplicará as fórmulas e critérios de valoração mencionados no ponto 2.

5. Em situações de **igualdade de valoração**, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada por Portaria).

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

- a) **Regra geral - Prova de Conhecimentos e Entrevista Profissional de Seleção**, dos candidatos abrangidos por esse método de seleção:
 - Nota obtida na Entrevista Profissional de Seleção nos parâmetros “Experiência profissional na área a recrutar”, “Proatividade” e “Otimização de Recursos”
 - Nota obtida na Prova de Conhecimentos.
- b) **Candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º LTFP - Avaliação Curricular 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 Profissional de Seleção nos parâmetros “Experiência profissional na área a recrutar”, “Proatividade” e “Otimização de Recursos”.

Em situações de igualdade de classificação final, no momento da constituição da reserva, e sem prejuízo do previsto no n.º 2 do citado artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada por Portaria), são observados, ainda, os seguintes critérios, por ordem decrescente:

- a) Maior grau de habilitação;
- b) Menor idade;
- c) Média final do nível habilitacional detido;

6. Sem prejuízo do disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada por Portaria), que regulamenta a tramitação do procedimento concursal, por motivos logísticos e de execução prática, o júri delibera aplicar os métodos de seleção no prazo máximo de 30 dias (um mês), recorrendo à aplicação faseada dos métodos quando o número de candidatos seja igual ou superior a 100.

7. Ao serem aprovados nos métodos de seleção, a integração dos candidatos na carreira especial de fiscalização depende da aprovação em curso de formação específico, ministrado pela Fundação para os Estudos e Formação nas Autarquias Locais (FEFAL), nos termos do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, e da Portaria n.º 236/2020, de 8 de outubro, a saber:

- O curso de formação específico tem duração mínima de 6 meses;
- A frequência do curso de formação específico tem lugar durante o período experimental;
- A aprovação no curso de formação específico depende de uma classificação final não inferior a 14 valores, numa escala de 0 a 20 valores;
- A não obtenção de aproveitamento no curso de formação específico, implica o regresso ao lugar de origem;
- Os candidatos que estejam a frequentar ou tenham frequentado o curso de formação específico, estão dispensados da frequência do mesmo;
- Após a conclusão com aproveitamento do curso de formação específico e do período experimental, os candidatos recrutados ficam obrigados ao cumprimento de um período mínimo de dois anos confirmar de permanência no órgão ou serviço. A sua violação constitui o candidato na obrigação de indemnizar o órgão ou serviço no valor correspondente aos custos de formação

que lhe forem imputáveis durante o curso de formação específico para ingresso na carreira especial de fiscalização.

8. Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, a quota a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, será fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados com recurso a esta reserva de recrutamento.

O candidato deve declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do supramencionado diploma.

Nos termos do disposto da alínea f) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada por Portaria), 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.

9. Em conformidade com o preceituado no artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada por Portaria), 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. A candidatura deverá ser apresentada mediante preenchimento do modelo de formulário de candidatura, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica www.cm-oeiras.pt, acompanhada, sob pena de exclusão, de certificado de registo criminal, atualizado, 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), comprovativo das ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, assim como declaração emitida pelo serviço e comprovativo de frequência ou conclusão do curso de formação específico para ingresso na carreira especial de fiscalização, a existir.

10.1. Quanto à 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, a antiguidade na carreira e no exercício de funções e a avaliação de desempenho (quantitativa e qualitativa) obtida nos últimos 3 ciclos de avaliação ou a declaração de inexistência, bem como a indicação da posição remuneratória de que seja detentor.

10.2. Declaração emitida pelo serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente autenticada e atualizada, da qual constem as atividades que se encontre a exercer.

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

10.4. Apresentação de certificado de registo criminal, solicitado junto das instituições competentes, para efeitos de candidatura a processo de recrutamento para o exercício, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

10.5. Os candidatos que estejam a frequentar ou tenham frequentado o curso de formação específico para ingresso na carreira especial de fiscalização, devem apresentar comprovativo da sua frequência ou conclusão, de forma a estarem dispensados do mesmo.

11. Mais deliberou o Júri, por unanimidade, que, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria, alterada e republicada pela Portaria nº12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada por Portaria), a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura determinará a exclusão do procedimento concursal.

12. O candidato deverá indicar, no requerimento de admissão, qual a referência a que se candidata, podendo candidatar-se a mais do que uma referência.

13. A candidatura poderá ser entregue através do endereço eletrónico: recrutamento@cm-oeiras.pt ou remetida por correio registado com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Oeiras, Largo Marquês de Pombal, 2784-501 Oeiras, até à data limite fixada na publicação do respetivo extrato no Diário da República e publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP). Na apresentação da candidatura através do correio registado com aviso de receção atende-se à data do respetivo registo.

