

**ATA NÚMERO UM**  
**DEFINIÇÃO DOS REQUISITOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM COM VISTA À OCUPAÇÃO IMEDIATA DE UM (1) POSTO DE TRABALHO PARA A CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA DE ENGENHARIA MECÂNICA, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DE ENGENHARIA MECÂNICA**

Ao vigésimo quarto dia do mês de abril do ano de dois mil e vinte e três, pelas dez horas, nas instalações da Divisão de Gestão de Pessoas, sitas na Rua 7 de Junho de 1759, em Oeiras, na sequência da aprovação por despacho, de 31 de março de 2023, proferido pelo Sr. Vereador com o Pelouro dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Oeiras<sup>1</sup>, da abertura do presente procedimento concursal, que nos termos dos nºs 4 e 6 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 o n.º 2 do artigo 27.º do mesmo diploma e com o n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, na sua redação atual, é aberto a trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, para a ocupação imediata de um (1) posto de trabalho, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Oeiras, na carreira de Técnico Superior, reuniu-se o Júri, a fim de definir os requisitos de admissão, o perfil do candidato, os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, os temas a abordar na prova de conhecimentos (1.º método de seleção), a grelha classificativa e a valoração final de cada método de seleção.

O Júri do Procedimento Concursal é composto por:

**Presidente:** Pedro Filipe Duarte Assis Nunes, Chefe da Divisão de Viaturas e Máquinas;

**Vogais efetivos**

**1.º Vogal:** Nuno Tiago Guerreiro de Guerreiro, Chefe da Divisão de Conservação e Administração Direta;

**2.º Vogal:** Rita Isabel Costa de Almeida, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Pessoas;

---

<sup>1</sup> No exercício das competências subdelegadas por Despacho interno n.º 1/2023, de 02 de janeiro.  
Mod. RH-42/1

## Vogais suplentes

**1.º Vogal:** Nuno Eduardo da Cruz Miguel, Técnico Superior da Divisão de Viaturas e Máquinas;

**2.º Vogal:** Rita Nunes de Sousa Ferreira, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Pessoas.

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

Entrando na ordem de trabalhos, 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 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (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:

- Licenciatura nas áreas de Metalurgia e Metalomecânica, cuja área de educação e formação académica corresponde à identificada no ponto 5.2.1 da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF).

Não será admitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional

## 1.3. Perfil do candidato/caracterização do posto de trabalho:

Exercer as atividades inerentes à carreira de Técnico Superior, nos termos do catálogo de Competências do Município de Oeiras a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade 3, compreendendo as seguintes funções e competências:

### Apoio técnico de suporte à tomada de decisão

- Análise de indicadores de suporte à decisão

### Manutenção e reparação automóvel

- Apoio técnico a avarias em viaturas e máquinas

### Planeamento e controlo da manutenção e reparação da frota

- Gestão de equipas de manutenção e reparação;
- Planeamento e agendamento de reparações;
- Implementação e consolidação e otimização do plano de manutenção preventiva;
- Definição de planos de intervenção com base nos relatórios diários de controlo de ocorrências em viaturas de resíduos sólidos urbanos;
- Acompanhamento, apoio técnico e validação da conclusão da intervenção;
- Gestão da prestação de serviços de manutenção por fornecedores (prospecção de mercado, contratação pública de bens e serviços, acompanhamento da intervenção).

### Planeamento e controlo de gestão

- Gestão da Qualidade;
- Gestão de processos de compras de bens e serviços para a reparação de viaturas e máquinas;

- Gestão de Projetos.

#### **Planeamento e gestão de frota**

- Gestão do abastecimento de combustível das viaturas municipais (posto de abastecimento interno e abastecimentos externos).
- Supervisão de ordens de trabalho, sinistros, documentação técnico, receção e entrega de viaturas;
- Apoio ao processo de aquisição e abate de viaturas e máquinas;
- Administração do sistema informático de gestão de frota.

#### **Competências:**

- Responsabilidade, iniciativa, autonomia e resistência à pressão;
- Rigor e responsabilidade;
- Orientação para objetivos e cumprimento de prazos, proatividade e espírito crítico;
- Capacidade para integrar equipas de trabalho, com espírito de colaboração, respeito mútuo e contribuindo para um bom desempenho organizacional;
- Adaptabilidade e flexibilidade a novas situações;
- Capacidade de identificação com os objetivos e cultura da organização/serviço em diferentes contextos de trabalho;
- Sentido de pontualidade e assiduidade;
- Comunicação clara, utilizando linguagem técnica;
- Capacidade de planeamento e organização;
- Bons conhecimentos de informática na ótica do utilizador.

## **2. Métodos de Seleção**

Considerando a opção pela utilização faseada dos métodos de seleção, autorizada na Informação n.º INT-CMO/2023/6668, por despacho, proferido pelo Sr. Vereador com o Pelouro dos Recursos Humanos do Município, em 31 de março de 2023, bem como a urgência do procedimento concursal, o Júri delibera, desde já, que caso o número de candidatos aprovados após a aplicação do 1.º método de seleção (**Prova de**

**Conhecimentos/ Avaliação Curricular**) seja superior a 10 (dez), fasear a utilização dos métodos de seleção, nos termos estabelecidos no artigo 19.<sup>º</sup> da Portaria.

Neste caso, o método de seleção seguinte (**Avaliação Psicológica/Entrevista de Avaliação de Competências**) apenas será aplicado a uma parte dos candidatos aprovados na Prova de Conhecimentos/Avaliação Curricular (1.<sup>a</sup> tranche), que serão convocados por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional. O procedimento concursal prossegue com esta tranche de candidatos e culmina na respetiva lista unitária de ordenação final, que se manterá válida por 18 meses a contar da data da sua homologação.

Os demais candidatos aprovados na Prova de Conhecimentos/Avaliação Curricular, mas que, pela nota obtida e opção pela utilização faseada dos métodos de seleção, não integrem a 1.<sup>a</sup> tranche ficarão dispensados da aplicação do 2.<sup>º</sup> método, considerando-se excluídos até ao esgotamento da lista unitária de ordenação final resultante da 1.<sup>a</sup> tranche. Se e quando assim for, o júri do procedimento é de novo chamado às suas funções e procederá à aplicação do método à tranche seguinte de candidatos, que serão notificados para o efeito.

Os métodos de seleção a aplicar, obedecem ao disposto nos n.<sup>º</sup>s 1 a 4 do artigo 36.<sup>º</sup> da LTFP.

Nos termos dos n.<sup>º</sup>s 3 e 4 do artigo 21.<sup>º</sup> da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não se lhe aplicando o método ou fase seguintes, ou os candidatos que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

A falta de comparecência 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 17.º e 18.º da Portaria, 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, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) **Prova de Conhecimentos**
- b) **Avaliação Psicológica**

A Valoração Final (VF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = PC \times 100\%$$

**Em que:**

**VF** = Valoração Final;

**PC** = Prova de Conhecimentos.

**2.1.1. A Prova de Conhecimentos** visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, tendo o Júri deliberado que a mesma será teórica, de forma escrita, sem consulta, a realizar em data e local a comunicar oportunamente, valorada mediante uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A **prova de conhecimentos gerais** (Tema 1) é composta por 10 perguntas fechadas de escolha múltipla, com cotação individual de 1 valor, num total de 10 valores.

**Legislação e Bibliografia** (prova de conhecimentos gerais):

- **Despacho n.º 12771/2022, de 3 de novembro**, 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, na sua redação atual;
- **Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro**, que estabelece o Código do Procedimento Administrativo, na sua redação atual;
- **Regulamento n.º 1065/2020, de 4 de dezembro**, que aprova o Código de Ética e de Conduta do Município de Oeiras.

A prova de conhecimentos específicos (Tema 2) será constituída por 10 perguntas de resposta fechada de escolha múltipla, com cotação individual de 1 valor, num total de 10 valores.

**Legislação e Bibliografia** (prova de conhecimentos específicos):

- Gestão da manutenção na indústria (Autor: Fernando Dias Amaral, LIDEL – Edições Técnicas, Lda.)

A Classificação final da Prova de Conhecimentos será classificada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{PC} = (\text{PCG} + \text{PCE})$$

**Em que:**

**PC** = Prova de Conhecimentos

**PCG** = Prova de Conhecimentos Gerais

**PCE** = Prova de Conhecimentos Específicos

Durante a realização da prova de conhecimentos é interdita a utilização de telemóveis, computadores portáteis, tablets ou quaisquer outros aparelhos eletrónicos ou computerizados, e aparelhos de vídeo ou áudio, bem como de outros sistemas de comunicação móvel, sob pena de anulação da mesma.

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 **Avaliação Psicológica** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo por referência o perfil de competências definido no Modelo de Gestão de Competências do Município de Oeiras, nos termos do documento que consta do Anexo I à presente ata e que dela faz parte integrante. A aplicação deste método de seleção será efetuada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), ou, quando se revelar inviável a aplicação do método pela referida entidade, por técnicos e/ou colaboradores do Município, que detenham habilitação académica e certificação profissional adequadas para o efeito, ou por entidade especializada conhecedora do contexto específico da Administração Pública.

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sendo excluído do procedimento concursal o candidato obtenha um juízo de *Não Apto*, conforme alínea b) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria.

## **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 e 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:

- a) Avaliação curricular;**
- b) Entrevista de Avaliação de Competências.**

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:

$$VF = AC (50\%) + EAC (50\%)$$

Em que:

**VF** = Valoração Final;

**AC** = Avaliação Curricular;

**EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências.

**2.2.1.** A **Avaliação Curricular** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência

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

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

- a) **Habilidades Académicas**: 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 do 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:

**AC** = Avaliação Curricular;

**HA** = Habilidade Académica;

**FP** = Formação Profissional;

**EP** = Experiência Profissional;

**AD** = Avaliação do Desempenho.

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

- a) Licenciatura na área de habilitação referida no ponto 1.2. da presente ata - 14 valores;
- b) Mestrado na área de habilitação identificada na presente ata – 16 valores;

- c) Doutoramento na área de habilitação identificada na presente ata – 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) Superior a 180 horas de formação                                 | 20 valores |
| b) Superior a 120 horas e igual ou inferior a 180 horas de formação | 16 valores |
| c) Superior a 60 horas e igual ou inferior a 120 horas de formação  | 12 valores |
| d) Superior a 1 hora e igual ou inferior a 60 horas de formação     | 8 valores  |
| e) Sem quaisquer cursos ou 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 superior a 10 anos                              | 20 valores |
| b) Experiência superior a 5 anos e igual ou inferior a 10 anos | 16 valores |
| c) Experiência superior a 2 anos e igual ou inferior 5 anos    | 12 valores |
| d) Experiência superior a 1 ano e igual ou inferior 2 anos     | 8 valores  |
| e) Experiência igual ou inferior a 1 ano                       | 4 valores  |

**2.2.1.4** Quanto à **Avaliação de Desempenho, e nos termos do previsto no artigo 49º 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 forma:

- a) Excelente: 20 valores;
- b) Relevante: 16 valores;
- c) Adequado: 12 valores;
- d) 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 de Avaliação de Competências** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método será aplicado por técnicos especializados, tendo por base um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, previamente definido para a área funcional em causa, no Catálogo de Competências do Município de Oeiras. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples dos seguintes aspetos:

- **Orientação para Resultados** - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;

- **Planeamento e Organização** - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
  - **Trabalho de Equipa e Cooperação** - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.
3. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet.
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 caso de **igualdade de valoração** entre candidatos, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria e no artigo 66.º da LTFP.

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

- a) **Candidatos nas condições previstas no n.º 1 do artigo 36.º LTFP:**  
Nota quantitativa obtida na Prova de Conhecimentos Específicos;
- b) **Candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º LTFP:**  
Nota obtida na Avaliação Curricular no parâmetro “Experiência Profissional”.

Em situações de igualdade de classificação final, e sem prejuízo do previsto no n.º 2 do citado artigo 24.º da Portaria, são observados, ainda, os seguintes critérios, por ordem decrescente:

- a) Maior grau de habilitação;
- b) Primazia na submissão da candidatura – data e hora – contadas desde a última alteração à candidatura.

**6.** 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.

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, 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.

**7.** Em conformidade com o preceituado no n.º 4 do artigo 16.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.oeiras.pt](http://www.oeiras.pt)

**8.** A candidatura poderá ser apresentada diretamente no Portal Institucional através do Link: <https://www.oeiras.pt/-/fs-procedimentos-concursais>

(menu/serviços/recrutamento/procedimentos concursais) ou mediante preenchimento do modelo de formulário de candidatura, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica www.oeiras.pt, em ambas as situações, acompanhada, sob pena de exclusão, de curriculum vitae (Modelo europeu disponível em [www.oeiras.pt](http://www.oeiras.pt)) e de fotocópia do certificado de habilitações (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). Os candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP deverão ainda entregar comprovativo das ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, assim como declaração emitida pelo serviço.

**8.1.** Quanto à declaração emitida pelo serviço mencionada no final do ponto anterior, devidamente autenticada e atualizada, deverá constar da mesma, para além do descriptivo de atividades que o trabalhador/candidato se encontre a exercer, a indicação do serviço a que o candidato pertence, 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.

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

**9.** Mais deliberou o Júri, por unanimidade, que, nos termos da alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura determinará a exclusão do procedimento concursal.

**10.** Tal como referido no ponto 8 da presente Ata, a candidatura poderá ser apresentada diretamente no Portal Institucional 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 de correio registado com aviso de receção atende-se à data do respetivo registo.

As candidaturas poderão também ser entregues pessoalmente no Balcão de Atendimento dos Paços do Concelho, da Câmara Municipal de Oeiras, nos dias úteis, entre as 09h00 e as 17h30.

**10.1.** 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** \_\_\_\_\_

**1º VOGAL EFETIVO** \_\_\_\_\_

**2º VOGAL EFETIVO** \_\_\_\_\_

