



MUNICÍPIO DE MIRA
CÂMARA MUNICIPAL

AVISO

Torna-se público, nos termos e para os efeitos conjugados do n.º 2, do artigo 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com o disposto na alínea a), do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que por meu despacho datado de 13/12/2023, no uso de competência delegada conferida por despacho do presidente da Câmara de 31/08/2023, e de acordo com a deliberação tomada pela Câmara Municipal de 15/11/2023, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso no Diário da República, procedimento concursal comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal, deste Município, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a categoria de Fiscal da Carreira Especial de Fiscalização.

2 – Local de trabalho: área do Município de Mira

3 – Descrição das funções:

3.1 – Descrição genérica das funções para a categoria de Fiscal da Carreira Especial de Fiscalização: as constantes no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional: “O conteúdo funcional da categoria de fiscal da carreira especial de fiscalização consubstancia-se no acompanhamento no local, assegurando o cumprimento das normas legais e regulamentares, informando sobre as irregularidades verificadas, prevenindo riscos e perigos para a saúde, segurança e integridade de pessoas e bens e garantindo o cumprimento de notificações e comunicações legalmente determinadas.”

3.2 – Descrição específica das funções a concurso: Fiscal da Carreira Especial de Fiscalização - Efetua todos os procedimentos técnico-administrativos adequados ao exercício das competências do setor; Fiscaliza e faz cumprir os regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a áreas de ocupação da via pública, publicidade, trânsito, obras particulares, abertura e funcionamento de estabelecimentos comerciais ou industriais, preservação do ambiente natural, deposição, remoção, transporte, tratamento e destino final dos resíduos sólidos, públicos, domésticos e comerciais, preservação do património, segurança no trabalho e fiscalização preventiva do território; Presta informações sobre situações de facto com vista à instrução de processos municipais nas áreas da sua atuação específica; Assegura outras tarefas que lhe sejam superiormente cometidas.

4 – Foi consultada a Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, na qualidade de entidade gestora da requalificação profissional nas autarquias locais, nos termos dos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na redação atual, tendo a mesma informado “...que no caso da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, a entidade gestora da requalificação que se constitui no âmbito de cada entidade intermunicipal, (EGRA) ainda não se encontra constituída nem existe lista nominativa dos trabalhadores que são colocados em situação de requalificação em qualquer uma das carreiras/ categorias indicadas”.

5 – Face à resposta da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, nos termos no artigo 16.º-A do referido Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na atual redação, o Município de Mira, como entidade gestora subsidiária não possui trabalhadores em situação passível de serem colocados no sistema de valorização profissional, pelo que inexistem as listas nominativas que lhe seriam inerentes.

6 – Determinação do posicionamento remuneratório: será efetuado de acordo com as regras constantes do artigo 38.º da LTFP, conjugado com art.º 17º do Decreto-lei nº 84-F/2022, de 16 de dezembro e com o disposto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, tendo lugar imediatamente após o termo dos procedimentos concursais, ou seja:

6.1 – Para a categoria de Fiscal da Carreira Especial de Fiscalização – 2ª posição da tabela remuneratória única, correspondente ao nível 7, da carreira Especial de Fiscalização, atualmente fixada em 869,84 € (oitocentos sessenta e nove euros e oitenta e quatro cêntimos).

6.2 – Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente o Município de Mira da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem, através da declaração referida no ponto 11.3 deste aviso.

7 – Considerando os princípios da racionalização, eficiência e economia de custos que devem presidir à atividade municipal, o recrutamento é efetuado de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, conforme deliberação da Câmara Municipal.

8 – 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 Município de Mira idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 – A constituição de relação jurídica de emprego público depende da reunião, pelos candidatos, dos requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, ou seja: a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdito, independentemente do motivo, para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprir as leis de vacinação obrigatória.

10 – Nível habilitacional exigido: Habilitação mínima de 12.º ano de escolaridade, conforme art.º 3º Decreto-Lei nº 114/2019, de 20 de agosto ou de curso profissional que lhe seja equiparado, correspondente ao grau 2 de complexidade funcional, conforme alínea b), do n.º 1, do artigo 86.º, da LTFP.



MUNICÍPIO DE MIRA
CÂMARA MUNICIPAL

10.1 - É igualmente exigido que seja comprovada a Idoneidade para o exercício de funções, através da apresentação de certificado de Registo Criminal, conforme alínea c) do art.º 3º Decreto-Lei nº 114/2019, de 20 de agosto.

10.2 – Não existe possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

11 – Forma, prazo, local, endereço e documentação para apresentação de candidaturas: A candidatura será apresentada através do envio de email para recrutamento@cm-mira.pt contendo, num único ficheiro em formato pdf, sob pena de exclusão, os seguintes 4 (quatro) documentos anexos: formulário de candidatura devidamente preenchido e assinado (disponível em https://www.cm-mira.pt/sites/default/files/formulario_candidatura.pdf); Curriculum Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado pelo mesmo, mencionando nomeadamente a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções do lugar a concurso; fotocópia do certificado de habilitações literárias; Certificado de Registo Criminal.

11.1 - Todos os candidatos deverão ainda apresentar fotocópias de documentos comprovativos dos factos referidos no Curriculum Vitae, designadamente no que diz respeito à formação profissional e à experiência profissional relevante para a área de trabalho do posto de trabalho em aberto.

11.2 - Os candidatos portadores de deficiência de grau de incapacidade igual, ou superior a 60% deverão apresentar documento comprovativo da mesma.

11.3 - No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda, igualmente sob pena de exclusão, apresentar a respetiva declaração comprovativa emitida e autenticada pelo(s) Serviço(s) de origem, que circunstancie:

i) a respetiva relação jurídica de emprego público;

ii) carreira e categoria em que se encontra integrado;

iii) atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caraterizadoras do inerente posto de trabalho, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal;

iv) tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme n.º 1, do artigo 79.º, da LTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho objeto do presente procedimento;

v) menção da avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e/ou período não avaliado a que tenha

sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente, do n.º 7, do artigo 113.º, da LVCR, e ou do n.º 2, do artigo 30.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e/ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado;

vi) posição remuneratória correspondente à remuneração auferida, para efeitos do artigo 38.º, da LTFP, conjugado com o artigo 17º do Decreto-Lei nº 84-F/2022 de 16 de dezembro.

11.4 – Para aplicação dos métodos de seleção e respetivos parâmetros, quando aplicável, apenas serão considerados os factos/elementos/aspectos devidamente documentados.

11.5 – A prestação de falsas declarações ou a apresentação de documento falso determina a exclusão do candidato, sem prejuízo de participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

11.6 – Para efeitos da alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a não apresentação dos documentos exigidos, bem como, dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal.

11.7 - De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da 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 Município idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento

12 – Métodos de Seleção: Nos termos do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o disposto nos artigos 17.º e 18.º da Portaria, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes: Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) e Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

12.1 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, bem como, aos candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

12.1.1 - Os métodos referidos no número anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita ou através da indicação no campo a isso destinado no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos acima referidos no ponto 12.

12.2 - A Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em concurso, bem como o adequado conhecimento da língua portuguesa. Revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica, e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla, com a duração de 120 minutos, com tolerância de



MUNICÍPIO DE MIRA

CÂMARA MUNICIPAL

15 minutos e com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados e restante bibliografia, podendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos.

12.2.1 - Programa geral e Legislação necessária para a realização da prova escrita: Programa geral e Legislação necessária para a realização da prova escrita: Constituição da República Portuguesa; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; O Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação- Sistema de Avaliação do Desempenho na Administração Pública; Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto – Lei Quadro das Transferências de Competências para as Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais; Decreto – Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua atual redação - Institui o Ilícito de mera ordenação social e respetivo processo; Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto, na sua atual redação – Lei quadro das contraordenações ambientais; Regulamento de Organização dos Serviços Municipais do Município de Mira, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 165, de 25 de agosto de 2023 (Despacho n.º 8662/2023).

Programa específico necessário para a realização da prova escrita de conhecimentos teóricos: - Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, o qual estabelece o regime da carreira especial de fiscalização; Regime Jurídico da Urbanização e Edificação em vigor (Decreto-lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua redação atual); Licenciamento Zero (Decreto-lei n.º 48/2011, de 1 de abril, na sua redação atual); Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração (Decreto-lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro); Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, na atual redação – Regulamento geral do Ruído; Decreto -lei n.º 124/2006, de 28 de junho na sua atual redação- Medidas e ações a desenvolver no âmbito do Sistema Nacional de Defesa da Floresta contra Incêndios; Regulamento Municipal de Urbanização e Edificação (RMUE), publicado na 2ª serie do Diário da Republica, nº 248, de 23 de dezembro de 2020 – Aviso nº 20768/2020; Regulamento de Resíduos e Limpeza Urbana do Município de Mira, publicado no Diário da República, 2.ª série, nº 57, de 21 de março de 2019, Regulamento do PDM publicado no Diário da Republica, 1ª serie, nº 215, de 16 de setembro de 1994, na atual redação.

12.2.2 - A indicação da legislação mencionada no ponto anterior deverá sempre ser considerada pelos candidatos na atual redação.

12.3 - A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção.

MA

12.4 - 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.

12.4.1 - Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

12.4.2 - A Avaliação Curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (20\% \times HA) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD),$$

em que:

AC = Avaliação Curricular | HL = Habilitações Literárias | FP = Formação Profissional | EP = Experiência Profissional | AD = Avaliação de Desempenho.

12.4.3 - Para a avaliação do parâmetro Habilitações Literárias (HL), ou nível de qualificação, serão consideradas as obtidas em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes, com a seguinte valoração:

- 12.º Ano/Curso Técnico Profissional – 18 valores;
- Habilitação literária superior ao 12.º ano – 20 valores;

12.4.4 - Para a valoração do parâmetro da Formação Profissional (FP), considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos até à data de abertura do presente recrutamento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

- Sem formação profissional – 4 valores;
- Com formação profissional:
 - < 100 horas – 10 valores;
 - \geq 100 horas e < 200 horas – 12 valores;
 - \geq 200 horas e < 400 horas – 16 valores;
 - \geq 400 horas e < 550 horas – 18 valores;
 - \geq 550 horas – 20 valores.

12.4.5 - Na ausência de indicação do número de horas nos respetivos documentos comprovativos serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação.

12.4.6 - A valoração do parâmetro Experiência Profissional (EP) refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira visada no presente procedimento com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho visado no presente procedimento e ao grau de complexidade da mesma. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme Artigo 88.º, da LTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:



MUNICÍPIO DE MIRA

CÂMARA MUNICIPAL

- < 1 ano – 4 valores;
- ≥ 1 ano e < 3 anos – 10 valores;
- ≥ 3 anos e < 6 anos – 14 valores;
- ≥ 6 anos e < 9 anos – 18 valores;
- ≥ 9 anos – 20 valores.

12.4.7 - A Avaliação de Desempenho (AD) refere-se ao último período de 2 anos avaliado (biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Para efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a última nota quantitativa efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular.

12.4.8 - A classificação deste parâmetro será obtida através da multiplicação por 4 (quatro) da avaliação quantitativa obtida que o candidato foi objeto de avaliação, desde que esse ano tenha sido avaliado ao abrigo do SIADAP. Caso o último período avaliado não o tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores.

12.4.9 - Caso o candidato não tenha sido avaliado em nenhum daqueles anos ser-lhe-á atribuída a classificação mínima de 10 valores neste parâmetro.

12.4.10. – Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

12.5 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos.

12.5.1. - As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso.

12.5.2 - Assim, na EAC serão avaliadas as seguintes competências: orientação para o serviço público; análise da informação e sentido crítico; iniciativa e autonomia; trabalho de equipa e cooperação; tolerância à pressão e às contrariedades.

12.5.3 - Por cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação e a classificação obtida em cada uma delas, devidamente fundamentada.

12.5.4 - A EAC será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, uma escala de 0 a 20 valores atribuídas às competências mencionadas no ponto anterior, em função do seu nível de presença no candidato, demonstrado na EAC.

12.5.5 - O resultado final da EAC será obtido de acordo com os seguintes passos:

a) O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato demonstrado na EAC, sendo avaliada da seguinte forma:

- Competência presente a um nível elevado - 20 valores
- Competência presente a bom nível – 16 valores
- Competência presente um nível suficiente – 12 valores
- Competência presente a um nível reduzido – 8 valores
- Competência Ausente – 4 valores

b) Para determinar a avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada para a segunda casa decimal (centésimas).

c) A avaliação quantitativa encontrada na análise anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos: De 4 a 6 valores = Insuficiente; > 6 e <9,50 valores = Reduzido; ≥9,5 e <14 = Suficiente; ≥14 e <18 = Bom; ≥18 e ≤20 Elevado.

13 – Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

14 – Composição do Júri: Presidente: Ana Margarida Mesquita dos Santos Mesquita, Chefe de da UGU; Vogais efetivos: Eliana Sofia da Silva Almeida, Técnica superior /Eng^a Civil e Carmen da Conceição Santos, Chefe da DAF; Vogais suplentes: Rui Manuel Reixa da Cruz Silva, Chefe da DOM e Filomena Brito, Técnica superior. O Presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1º vogal efetivo.

15 – Para efeitos do n.º 1 do artigo 46.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, o Júri referido no ponto anterior será o mesmo para efeitos de acompanhamento e avaliação final do período experimental do contrato de trabalho que vierem a resultar do presente procedimento concursal.

16 – Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 6º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.

17 – Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

18 – Os candidatos excluídos serão notificados, nos termos dos artigos 6º e do nº 4 do artigo 16º, ambos, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

19– As alegações em sede de audiência prévia, devem mencionar expressamente a referência do procedimento concursal a que respeitam, devendo ser remetidas para o email recrutamento@cm-mira.pt, devidamente acompanhadas do Formulário de Exercício do Direito



MUNICÍPIO DE MIRA
CÂMARA MUNICIPAL

de Participação dos Interessados disponível no site desta autarquia em <https://www.cm-mira.pt/node/434>.

20 – A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será afixada na entrada principal do Edifício dos Paços do Concelho e disponibilizada, em <https://www.cm-mira.pt/node/434/recursos-humanos/procedimentos-concursais>

21 – A lista unitária de ordenação final, após homologação, será, igualmente, afixada na entrada principal do Edifício dos Paços deste Concelho e disponibilizada, em <https://www.cm-mira.pt/node/434/recursos-humanos/procedimentos-concursais>, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

22 - Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 1º e do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

23 - Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, e nos termos do artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar no formulário tipo de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar se necessitam de meios/condições especiais para a realização dos métodos de seleção

24 – Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da LTFP e no artigo 11.º da Portaria, o presente procedimento concursal será publicitado, na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral, e ainda:

a) Na 2.ª série do Diário da República, por extrato;

b) Na página eletrónica deste Município, em <https://www.cm-mira.pt/node/434>, por extrato, disponível a partir da data da publicação na BEP.

25 – Nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 25º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da referida lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

26 – 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.

27 – Proteção de dados pessoais: Na candidatura, o candidato presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento de dados pessoais, no ato da candidatura e com a estrita finalidade de recolha e integração na base de dados do procedimento concursal, e pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na atual redação e o Regulamento Geral de Proteção de Dados).

28 - Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na atual redação.

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

Paços do Município de Mira 29/12/2023.

A Vereadora,

no uso de competência delegada,



Madalena Isabel Colaço dos Santos, Dr^a