

MUNICIPIO DA MOITA  
AVISO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR –  
EDUCAÇÃO - EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO  
INDETERMINADO

1 - Nos termos e para os efeitos previstos no art.º 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à lei nº 35/2014 de 20 de junho, doravante designada por LTFP, e nº 1 do art.º 11º da Portaria 12-A/2021 de 11 de janeiro, torna-se publico que, de acordo com os despachos n.ºs 29/XII/PCM 2020 e 02/XII/PCM/2021, por mim proferidos, em 09 de novembro de 2020 e 08 de fevereiro de 2021, e nos termos da deliberação do órgão executivo em reunião ordinária realizada em 28 de outubro de 2020, encontra-se aberto pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, o procedimento acima mencionado, destinado à contratação de um Técnico Superior - Educação, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a desenvolver na Área do Município da Moita.

2 – Prazo de validade, o procedimento concursal é válido para preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos nos nºs 3 e 4 do art.º 30º da Portaria.

3 - Caracterização do posto de trabalho: O conteúdo funcional da categoria de Técnico Superior , grau de complexidade funcional 3 ,nos termos do mapa anexo a que se refere o nº 2 do art.º 88º da Lei nº 35/2014 de 20/06, assim como as descritas no mapa de pessoal do Município, concretamente:

Executar atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.

Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica e de acordo com orientações superiores.

Preparar e elaborar informações e propostas para deliberação superior.

Avaliar situações e propor respostas a solicitações diversas, dos Municípes e das Instituições locais.

Conceber e implementar de forma articulada as atividades previstas em Plano de Atividades.

Representar a Autarquia nas reuniões de parcerias, protocolos, núcleos, plataformas e grupos de trabalho e nas atividades desenvolvidas nesse âmbito.

Atender Municípes nas diferentes áreas funcionais da Divisão e CPCJ e dar resposta e/ou encaminhar.

Participar e colaborar nas atividades e projetos da Divisão.

Realização de visitas técnicas no âmbito das funções da Divisão e da CPCJ e encaminhamento/articulação com serviços e entidades externas.

Apoio técnico na dinamização do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação, celebrado entre o Município da Moita e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género;

Apoio técnico na organização e operacionalização do processo de diagnóstico e construção do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação;

Acompanhamento e representação do Município da Moita na Comissão Técnica de Acompanhamento do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica – Municípios do Barreiro e da Moita;

Representação do Município da Moita no Grupo Organizador dos Encontros Regionais Intervenção para a Integração pelo Fim da MGF, através do apoio à organização destes eventos;

Desenvolvimento do Plano Municipal para a Integração de Migrantes da Moita, através da dinamização da rede de parceiros, organização e implementação de atividades do Plano de Ação.

3.1 – Posição remuneratória de referência: Conforme o preceituado no artigo 38º da LTFP, conjugado com a alínea d) do nº 4 do artigo 11º da Portaria, a posição remuneratória de referência será a 2ª posição remuneratória da categoria de Técnico Superior, nível remuneratório 15 da Tabela Remuneratória Única (TRU) aprovada pela portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, a que corresponde o montante pecuniário de 1 205.08 €.

4 – Requisitos de Admissão:

4.1 – Requisitos Gerais, os previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória

4.2 – Requisitos Especiais: Licenciatura em Educação.

5 – Âmbito do Recrutamento:

5.1 – Para cumprimento do estabelecido no nº 3 do artigo 30º da LTFP, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido.

5.2 – Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho, por aplicação do disposto no número anterior, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos do nº 4 do artigo 30º da LTFP, em conjugação com a alínea g) do nº 4 do artigo 11º da Portaria e da deliberação de Câmara datada de 28/10/2020,

5.3 - Não serão 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 desta Câmara Municipal, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento,

6 – Nível habilitacional exigido: De acordo com o nº 1 do artigo 86º, conjugado com o nº 1 do artigo

34º, ambos da LTFP, os candidatos devem ser titulares do nível habilitacional, correspondente ao grau 3 de complexidade funcional da carreira e categoria de Técnico Superior, concretamente, Licenciatura.

6.1 – Não será permitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.

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

7 – Forma de apresentação das candidaturas: A candidatura é realizada mediante preenchimento do formulário de candidatura, de utilização obrigatória, datado e assinado, disponível no sitio da internet da Câmara Municipal da Moita, em <https://www.cm-moita.pt/>, recursos humanos / formulários, o qual, bem como a documentação que o deve acompanhar, deverá ser enviado:

7.1 - Através do email [expediente.geral@mail.cm-moita.pt](mailto:expediente.geral@mail.cm-moita.pt) ou, pelo correio, registado, dirigido à Câmara Municipal da Moita, Praça da República, 2864-007 Moita, até ao termo do prazo fixado para a entrega das candidaturas.

7.2 - O requerimento de candidatura deve ser acompanhado da seguinte documentação:

- a) Fotocópia legível do respetivo certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas para o presente procedimento concursal, sob pena de exclusão;
- b) Curriculum Vitae detalhado, devidamente datado e assinado, acompanhado de fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas. (Apenas para os candidatos referidos no ponto 8.1).

7.3 - Os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego publico, para além dos elementos acima indicados, deverão igualmente apresentar declaração, devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo organismo ou serviço público a que se encontra vinculado, da qual conste, inequivocamente, a natureza do vínculo, carreira/categoria de que é titular, e o respetivo tempo de serviço, bem como a descrição das atividades que executa ou executou, a avaliação de desempenho (quantitativa e qualitativa) obtida no último período

avaliado, em que cumpriu ou executou atividades idênticas ao posto de trabalho a concurso e, na sua ausência, o motivo que determinou tal facto, bem como a posição remuneratória que detém.

7.4 – A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, determina a exclusão do procedimento concursal, nos termos da alínea a) do nº 8 do artigo 20.º da Portaria.

8 – Métodos de seleção: Por despacho nº 02/XII/PCM/2021 de 08/02 do Sr. Presidente da Câmara, foi determinado que os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do art.º 7º da Portaria.

8.1 - Serão utilizados, ao abrigo do disposto no artigo 36º da LTFP, conjugado com o artigo 5º e artigo 6º da Portaria, os seguintes métodos de seleção:

8.2 – Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, Entrevista Profissional de Seleção e Exame Médico, para os candidatos 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 em situação de valorização profissional, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

8.3 – Prova de conhecimentos, Avaliação Psicológica, Entrevista Profissional de Seleção e Exame Médico, para os restantes candidatos.

8.4 – Os métodos de seleção referidos no ponto 8.1 podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 8.2, conforme previsto no nº 3 do artigo 36º da LTFP.

8.5 – Todos os métodos de seleção têm carácter eliminatório. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

8.6 - A Prova de Conhecimentos (PC) é destinada a avaliar se e em que medida os candidatos dispõem de competências necessárias ao exercício da função. Visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício a função, designadamente, a perceção e compreensão a tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos demonstrados.

Consiste numa prova teórica de conhecimentos, (escrita, com consulta em suporte de papel), terá a duração de uma hora, sendo a sua classificação expressa numa escala de 0 a 20 valores, e obedece ao seguinte programa:

Classificada de 0 a 20 valores, com duração de uma hora, consiste numa prova teórica de conhecimentos, escrita, com consulta em suporte de papel, e obedece ao seguinte programa:

**Imigração, planeamento, educação e intervenção social, assuntos sociais e administração pública.**

Legislação a consultar:

**Geral:**

Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, Lei das Autarquias Locais,

Regulamento Interno da Organização dos Serviços Municipais, publicado no Diário da República, II série, n.º 8 de 11/01/2013, Despacho n.º 744/2013;

*Alterações Diário da República, II série, n.º 91 de 13/05/2013, despacho n.º 3232/2013*

*Alterações Diário da República, II série, n.º 97 de 21/05/2013, deliberação n.º 1138/2013*

*Alterações Diário da República, II série, n.º 7 de 10/01/2014, despacho n.º 557/2014*

*Alterações Diário da República, II série, n.º 241 de 15/12/2014, despacho n.º 15206/2014*

*Alterações Diário da República, II série, n.º 108 de 06/06/2016, despacho n.º 972/2016*

*Alterações Diário da República, II série, n.º 139 de 21/07/2016, aviso n.º 9115/2016*

*Alterações Diário da República, II série, n.º 98 de 22/05/2018, aviso n.º 6869/2018*

*Alterações Diário da República, II série, n.º 113 de 14/06/2018, despacho n.º 5867/2018*

*Alterações Diário da República, II série, n.º 62 de 27/03/2020, despacho n.º 3863/2020*

Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas,

Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro - institui o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP);

Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de setembro - adapta aos serviços da administração autárquica o sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP);

**Específica:**

Lei n.º 37/2006 de 9 de agosto - regula o exercício do direito dos cidadãos da União Europeia e dos membros das suas famílias no território nacional

Lei n.º 27/2008 de 30 de junho - Estabelece as condições e procedimentos de concessão de asilo ou proteção subsidiária e os estatutos de requerente de asilo, de refugiado e de proteção subsidiária

Lei n.º 26/2014 de 5 de maio - Primeira alteração à Lei n.º 27/2008 de 30 de junho

Lei n.º 23/2007 de 4 de julho - Aprova o regime jurídico de entrada permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional

*Lei n.º 29/2012 de 9 de agosto - Primeira alteração à Lei n.º 23/2007 de 4 de julho*

*Lei n.º 56/2015 de 23 de junho - Segunda alteração à Lei n.º 23/2007 de 4 de julho*

*Lei n.º 63/2015 de 30 de junho - Terceira alteração à Lei n.º 23/2007 de 4 de julho*

*Lei n.º 59/2017 de 31 de julho - Quarta alteração à Lei n.º 23/2007 de 4 de julho*

*Lei n.º 102/2017 de 28 de agosto - Quinta alteração à Lei n.º 23/2007 de 4 de julho*

*Lei n.º 26/2018, de 5 de julho - Sexta alteração à Lei n.º 23/2007 de 4 de julho*

*Lei n.º 28/2019 de 29 de março - Sétima alteração Lei n.º 23/2007 de 4 de julho*

Lei n.º 37/81, de 03 de outubro - Lei da nacionalidade

*Lei n.º 25/94, de 19 de agosto - Primeira alteração à Lei n.º 37/81, de 3 de outubro*

*Lei Orgânica n.º 1/2004, de 15 de janeiro - Terceira alteração à Lei n.º 37/81, de 3 de outubro*

*Lei Orgânica n.º 2/2006, de 17 de abril - Quarta alteração à Lei n.º 37/1981, de 3 de outubro*

*Lei Orgânica n.º 1/2013, de 29 de julho - Quinta alteração à Lei n.º 37/81, de 3 de outubro*

*Lei Orgânica n.º 8/2015, de 22 de junho - Sexta alteração à Lei n.º 37/81, de 3 de outubro*

*Lei Orgânica n.º 9/2015, de 29 de julho - Sétima alteração à Lei n.º 37/81, de 3 de outubro*

*Lei Orgânica n.º 2/2018, de 05 de julho - Oitava alteração à Lei n.º 37/1981, de 3 de outubro*

*Lei Orgânica n.º 2/2020, de 10 de novembro - Nona alteração à Lei n.º 37/1981, de 3 de outubro*

Decreto-Lei n.º 237-A/2006, de 14 de dezembro - Regulamenta a Lei da Nacionalidade Portuguesa

Decreto-Lei n.º 43/2013, de 01 de abril - Primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 237-A/2006, de 14 de dezembro

Decreto-Lei n.º 30-A/2015, de 27 de fevereiro - Segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 237-A/2006, de 14 de dezembro

Portaria n.º 176/2014 de 11 de setembro - Prova de conhecimento da língua portuguesa

Decreto-Lei n.º 67/2004., de 25 de março - Cria um registo nacional de menores estrangeiros que se encontrem em situação irregular no território nacional

Portaria n.º 995/2004 de 9 de agosto - Registo nacional de menores estrangeiros que se encontrem em situação irregular em território nacional

Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho - Regulamenta a rede social

Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12/08 - Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 - Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 e respetivos Planos de Ação.

Lei n.º60/2018 de 21 de agosto - Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a Lei n.º105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código de Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio - Define o quando de referência do estatuto aplicável, por iniciativa dos municípios, às Conselheiras e aos Conselheiros locais para a Igualdade.

Lei n.º 134/1999, de 28 de agosto - Proíbe as discriminações no exercício de direitos por motivos baseados na raça, cor, nacionalidade ou origem étnica.

Lei n.º 18/2004, de 11 de maio - diploma que transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, e tem por objetivo estabelecer um quadro jurídico para o combate à discriminação baseada em motivos de origem racial ou étnica.

Carta Educativa do concelho da Moita

Lei n.º 112/2008, de 16 de setembro - Estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica e à proteção e assistência às suas vítimas

Art.º 152º do Código Penal – Caracterização do crime de violência doméstica

Portaria nº 229-A/2010, de 23 de abril – Aprova os modelos de documentos comprovativos da atribuição do estatuto de vítima

8.7 – Avaliação Curricular (AC) incide especialmente sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade e o nível de desempenho neles alcançados. Serão considerados e ponderados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: a habilitação literária devidamente certificada; a formação profissional; a experiência profissional e a avaliação de desempenho dos últimos períodos avaliados, no que respeita a funções exercidas na mesma área profissional.

A Avaliação Curricular é 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, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(1 \times HL) + (3 \times FP) + (4 \times EP) + (1 \times AD)}{9}$$

Em que:

Habilitação Literária (HL) – será avaliada com base no grau de habilitação académica obtido, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes, numa escala de 0 a 20 valores. Este parâmetro será avaliado da seguinte forma:

Licenciatura – 18 valores  
Mestrado – 19 valores  
Doutoramento – 20 valores

Formação Profissional (FP) – Onde serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas pelos candidatos, devidamente comprovadas e relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função de Técnico Superior na área da educação e intervenção social e emigração. A avaliação será igual ao somatório dos valores obtidos, nunca podendo ultrapassar os 20 valores, e será avaliado da seguinte forma:

- Cursos ou ações com duração mínima de 1 dia e até 7 dias: 1 valores
- Cursos ou ações com duração superior a 8 dias e até 1 mês: 2 valores
- Cursos ou ações com duração superior a 1 mês e até 3 meses: 3 valores
- Cursos ou ações com duração superior a 3 meses: 4 valores

Experiência Profissional (EP) – com incidência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, será valorada da seguinte forma:

- Por cada ano civil de exercício efetivo de funções em autarquias locais que se insiram na área da imigração, igualdade de género, intervenção social e comunitária, correspondem 3 valores (consideram-se os anos civis desde que tenham, pelo menos, 120 dias, seguidos ou interpolados e trabalho efetivo);

- A cada projeto com funções de coordenação ou responsabilidade em autarquia local, na área da imigração, igualdade de género, intervenção social e comunitária, correspondem 4 valores;

Em caso algum este fator poderá exceder 20 valores.

Avaliação Desempenho (AD) – Onde será ponderada a avaliação relativa ao último período avaliado, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até às centésimas, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte formula:

$$AD = \frac{MAD \times 20}{5} \text{ em que:}$$

AD = Avaliação do desempenho a incluir na fórmula de cálculo da avaliação curricular  
MAD = Média das duas últimas avaliações de desempenho obtida pelos candidatos

Nos termos da alínea c) do nº 2 do art.º 8º, da Portaria, são atribuídos 3 valores aos candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativo ao período a considerar.

8.8 – Avaliação Psicológica (AP) – é destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das restantes competências exigíveis ao exercício da função. 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 como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação Psicológica é realizada e valorizada nos termos do nº3 do art.º 9º da Portaria.

8.9 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função, devendo permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Este método é realizado e avaliado nos termos do nº 5 do art.º 9.º da Portaria

8.10 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, como a capacidade de comunicação e

de relacionamento interpessoal. Este método é avaliado nos termos do n.º 5 do art.º 9.º da Portaria.

8.11 – Exame Médico - O exame médico visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos.

Este método é avaliado nos termos do artigo 9.º da Portaria em Apto e Não Apto.

9 – Classificação Final (CF) – A classificação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. Assim, a Classificação Final será efetuada através das seguintes fórmulas:

9.1 – Para os candidatos que se enquadrem no ponto 8.2:

$$CF = (0,40 \times AC) + (0,30 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$$

9.2 – Para os restantes candidatos:

$$CF = (0,40 \times PC) + (0,30 \times AP) + (0,30 \times EPS)$$

sendo:

CF – Classificação Final;

AC – Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências;

PC – Prova de Conhecimentos;

AP – Avaliação Psicológica;

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

9.3 - Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria.

10 – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar, bem como a lista de classificação final serão afixadas no Edifício dos Paços do Concelho e disponibilizadas na nossa página da internet em <http://www.cm-moita.pt>, no tema Recursos Humanos / procedimentos concursais.

11 – Notificação dos candidatos: Os candidatos serão notificados nos termos previstos no artigo 10º da Portaria.

12 – Composição e identificação do Júri:

Presidente – Maria Helena Vinagre Bento Santos, Diretora do DASC

Vogais efetivos – Ligia Maria Costa de Carvalho, Chefe da DAS, substituta da presidente e Ana Teresa Ascensão Lopes Fernandes, Chefe da DE.

Vogais suplentes – Ana Rosa Jardim, e Claudina Maria de Jesus Dias, Técnicas Superiores

13 – Quota de emprego: De acordo com o Decreto lei nº 29/2001 de 3 de fevereiro, a quota a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade funcional for igual ou superior a 60%, é fixada de acordo com os postos de trabalho a concurso, de entre candidatos aprovados, constantes da lista unitária de ordenação final, homologada. Assim, nos termos do nº 3 do artigo 3º do Decreto lei nº 29/2001 de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre outra qualquer preferência legal.

13.1 – Os candidatos devem declarar no formulário da candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação /expressão a utilizar nos processos de seleção nos termos dos artigos 6º e 7º do diploma supramencionado, sendo desta forma dispensada a apresentação imediata do documento comprovativo da mesma.

14 – No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo de formulário denominado “Exercício do Direito de Participação de Interessados, disponível em <http://www.cm-moita.pt>, no tema Recursos Humanos / Formulários, que podem ser remetidos por correio registado, para o Município da Moita, sito na Praça da República, 2864-007 Moita, até ao termo do prazo fixado, conforme estipulado no Código do Procedimento Administrativo.

15 – Em cumprimento do disposto no nº 2 do artigo 33º da LTFP e no nº 1 do artigo 11º da Portaria o presente procedimento concursal será publicitado:

- a) Na 2ª série do Diário da República, por extrato;
- b) Na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral;
- c) No sítio da internet da Câmara Municipal, por publicação integral, disponível para consulta em <http://www.cm-moita.pt>, no tema Recursos Humanos / procedimentos concursais.

16 – As falsas declarações serão punidas nos termos da Lei.

17 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º 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.

Moita, 5 de março de 2021, O Presidente da Câmara Municipal, Rui Manuel Marques Garcia.