

## Detalhe de Oferta de Emprego

### Caracterização da Oferta

**Código da Oferta:** OE202201/0380  
**Tipo Oferta:** Procedimento Concursal Comum  
**Estado:** Activa  
**Nível Orgânico:** Câmaras Municipais  
**Orgão / Serviço:** Câmara Municipal de Palmela  
**Vínculo:** CTFP por tempo indeterminado  
**Regime:** Carreiras Gerais  
**Carreira:** Técnico Superior  
**Categoria:** Técnico Superior  
**Grau de Complexidade:** 3  
**Remuneração:** 1215,93  
**Suplemento Mensal:** 0.00 EUR  
**Caracterização do Posto de Trabalho:** Técnica/o Superior (área funcional de Arquitetura)

### Requisitos de Admissão

**Relação Jurídica:** Nomeação definitiva  
 Nomeação transitória, por tempo determinável  
 Nomeação transitória, por tempo determinado  
 CTFP por tempo indeterminado  
 CTFP a termo resolutivo certo  
 CTFP a termo resolutivo incerto  
 Sem Relação Jurídica de Emprego Público  
  
**Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:** a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou 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 indispensável ao exercício das funções;  
 e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.  
  
**Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:** 17.º e 86.º, n.º 1, alínea c), da LTFP  
**Requisitos de Nacionalidade:** Sim  
**Habilitação Literária:** Licenciatura  
**Descrição da Habilitação Literária:** Licenciatura na área de Arquitetura

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Arquitectura, Artes Plásticas e Design	Arquitectura	Arquitectura

### Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Palmela	1	Largo do Município		2954001 PALMELA	Setúbal	Palmela

**Total Postos de Trabalho: 1**

---

**Nº de Vagas/ Alterações**

---

**Formação Profissional**

---

**Outros Requisitos:** Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, 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

---

**Formalização das Candidaturas**

---

**Envio de Candidaturas para:** Câmara Municipal de Palmela

**Contacto:** drh@cm-palmela.pt

**Data Publicitação:** 2022-01-18

**Data Limite:** 2022-02-08

---

**Texto Publicado**

---

**Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:** Diário da Republica 2ª serie nº 12 de 18/01/2022

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** MUNICÍPIO DE PALMELA AVISO Procedimento concursal comum com vista à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de posto de trabalho do Mapa de Pessoal. 1. Publica-se a abertura do presente procedimento concursal comum, na sequência das deliberações tomadas em reuniões de Câmara, realizadas em 13 de janeiro e 06 de dezembro de 2021, e do despacho proferido pelo Vereador Luís Miguel Calha, em 23 de dezembro de 2021, no exercício da competência que lhe foi delegada pelo Presidente da Câmara, por despacho n.º 74/2021, datado de 26 de outubro, de acordo com o disposto nos artigos 30.º, n.ºs 1 a 4, e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com os artigos 3º, alínea a), e 11.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, com a redação dada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, pelo prazo de quinze dias úteis, a contar da data da publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), com vista à admissão em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento do posto de trabalho correspondente à carreira/categoria a seguir referida: 1.1 Técnica/o Superior (área funcional de Arquitetura) – 1 posto de trabalho. 2. Validade do procedimento concursal: é válido para o posto de trabalho indicado e para os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, tendo por reporte a deliberação tomada em reunião de Câmara realizada em 06 de dezembro de 2021. 3. Requisitos de admissão ao procedimento concursal: 3.1. Podem candidatar-se trabalhadoras/es detentoras/es de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em situação de valorização profissional que não se encontrem na situação prevista no ponto 4, nos termos do artigo 35.º, n.º 1 da LTFP e, cumulativamente, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados nos artigos 17.º e 86.º, n.º 1, alínea c), da LTFP, a seguir referidos: 3.2. Candidaturas condicionais: Na previsibilidade de não ser viável o preenchimento do posto de trabalho por candidatas/os detentoras/es de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, são admitidas candidaturas de cidadãos/os detentoras/es de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto, e sem relação jurídica de emprego público, as/os quais, não obstante possam vir a obter melhores resultados nos métodos de seleção, só poderão vir a ocupar o posto de trabalho na eventualidade do mesmo, não ser preenchido por candidatas/os detentoras/es de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com prioridade

legal para o pessoal em situação de valorização profissional. 3.3. Requisitos gerais: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, 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. 3.4. Requisitos especiais: Licenciatura na área de Arquitetura e inscrição válida e efetiva em Ordens dos Arquitetos, de acordo com o artigo 18.º da LTFP, podendo ainda candidatar-se, nos termos do n.º 1 do artigo 115.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, as/os trabalhadoras/es já integradas/os na carreira Técnica Superior detentoras/es de bacharelato na mesma área, de acordo com o regime transitório de salvaguarda estatuído na alínea c) do n.º 1 do artigo 42.º da parte preambular da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. 4. Não podem ser admitidas/os candidatas/os cumulativamente integradas/os na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e que, não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço. 5. As candidaturas devem ser formalizadas e acompanhadas da documentação, sob pena de exclusão relativamente aos pontos n.ºs 5.1., 5.2. e 5.3., nos seguintes termos: 5.1. Nos termos do artigo 19º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, as candidaturas são efetuadas em suporte eletrónico, através do preenchimento de impresso próprio (DRHO-F-074) de utilização obrigatória, disponível através do sítio [www.cm-palmela.pt](http://www.cm-palmela.pt) (Balcão Único> Formulários> Recursos Humanos> Candidatura a procedimento concursal) e remetidas para o endereço: [drh@cm-palmela.pt](mailto:drh@cm-palmela.pt), ou, em casos excecionais, devidamente fundamentados pela/o candidato, demonstrando a impossibilidade de efetuar por aquele meio, em suporte de papel através do preenchimento do impresso acima mencionado ou a fornecer pela Divisão de Recursos Humanos, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Palmela, entregue pessoalmente naquela Divisão, sita na Rua Gago Coutinho e Sacadura Cabral, n.º 39-A, 1.º andar, 2950 - 204 Palmela, ou enviado pelo correio, registado. 5.2. Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado. 5.3. Declaração atualizada, emitida pelo respetivo serviço da administração pública indicando a relação jurídica de emprego público, as funções efetivamente exercidas, a posição e nível remuneratórios detidos, bem como a avaliação de desempenho obtida no último biênio. 5.4. Curriculum Vitae detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as ações de formação, congressos, seminários, simpósios, encontros, jornadas, fóruns, estágios, e experiência profissional devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados em sede de avaliação curricular, quando aplicável. É dispensada a apresentação dos certificados e comprovativos às/aos trabalhadoras/es da Câmara Municipal de Palmela, sempre que as mesmas/os tenham solicitado o seu arquivo no respetivo processo individual. 6. Métodos de seleção aplicáveis ao procedimento: 6.1. Métodos de seleção aplicáveis às/aos candidatas/os em situação de valorização profissional, que exerceram, por último, funções idênticas às do posto de trabalho no âmbito do presente concurso, bem como candidatas/os detentoras/es de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que se encontrem a exercer tais funções. Avaliação curricular – ponderação 30% Entrevista de avaliação de competências – ponderação 40% Entrevista Profissional de Seleção – ponderação de 30%; Todos os métodos de seleção têm caráter eliminatório de per si para as/os candidatas/os que não obtenham no mínimo 9,5 valores em cada um deles, não lhes sendo aplicáveis os métodos ou fases seguintes. 6.1.1. A avaliação curricular visa analisar a qualificação das/os candidatas/os, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a executar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.  $AC = (HL + FP + EP + AD)/4$  Em que: AC = Avaliação Curricular; HL = Habilitações Literárias; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional e AD = Avaliação de Desempenho. 6.1.2. A entrevista de avaliação de competências, com a duração máxima de 60 minutos, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e 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. 6.1.3. A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o/a entrevistador/a e o/a entrevistado/a, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e 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. 6.1.4. Valoração final: A valoração final (VF), e o conseqüente ordenamento das/os candidatas/os derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de seleção aplicados, considerando-se não aprovadas/os, as/os candidatas/os que não compareçam a um dos métodos de seleção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores:  $VF = AC (30\%) + EAC (40\%) + EPS (30\%)$  Em que: VF = Valoração Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção. De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP as/os candidatas/os referidas/os no ponto 6.1. podem exercer o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de seleção. Para tal, deverão assinalar no respetivo requerimento que declaram afastar os métodos de seleção ali referidos e optam pelos métodos de provas de conhecimentos e avaliação psicológica, aplicáveis às/aos demais candidatas/os. 6.2. Métodos de seleção aplicáveis às/aos demais candidatas/os: Prova de conhecimentos – ponderação 45% Avaliação psicológica – ponderação de 25% Entrevista Profissional de Seleção – ponderação de 30%; Todos os métodos de seleção têm caráter eliminatório de per si, para as/os candidatas/os que não obtenham no mínimo 9,50 valores em cada um deles, ficando assim excluídas/os do procedimento concursal. 6.2.1. A prova de conhecimentos gerais e específicos (PC), de natureza teórica, sob a forma escrita com duração máxima de 90 minutos, visa avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como competências técnicas das/os candidatas/os, sobre matérias constantes do respetivo programa do concurso, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. 6.2.1.1. A prova de conhecimentos gerais e específicos versará, no todo ou em parte, sobre as seguintes matérias. - Constituição da República Portuguesa - alterada e republicada pela Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto; - Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; - Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação; - Regime de Vinculação, Carreiras e Remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas - artigos 88.º e 115.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na atual redação; - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação; - Regime Jurídico de Urbanização e Edificação (RJUE) - Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro na redação atual e legislação complementar; - Regime Geral das Edificações Urbanas (RGEU) - Decreto-Lei n.º 38382, de 7 de agosto 1951; - Regime Jurídico da Reabilitação Urbana (RJRU) - Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, na redação atual; - Regime Excepcional da Reabilitação Urbana (RERU) - Decreto-Lei n.º 95/2019, de 18 de julho; - Sistema de indústria responsável - Decreto-Lei n.º 169/2012, de 1 de agosto, na redação atualmente em vigor; - Novo Regime do Exercício de Atividade Pecuária - Decreto-Lei n.º 81/2013, de 14 de junho; - Regime de acesso e de exercício de diversas atividades económicas no âmbito da iniciativa «Licenciamento zero» - Decreto-Lei n.º 48/2011, de 1 de abril, na redação em vigor; - Regime jurídico da exploração dos estabelecimentos de alojamento local - Decreto-Lei n.º 128/2014, de 29 de agosto, na sua redação atual; - Regime jurídico da instalação, exploração e funcionamento dos empreendimentos turísticos - Decreto-Lei n.º 39/2008, de 7 de março, na redação atualmente em vigor; - Regime jurídico de acesso e exercício de atividades de comércio, serviços e restauração - Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro; - Acessibilidades e mobilidade - Decreto-Lei n.º 163/06, de 8 de agosto; - Regime de Zonas de Proteção Patrimonial - Decreto-Lei n.º 309/2009, de 23 de outubro; - Plano Diretor Municipal de Palmela - <https://www.cm-palmela.pt/pages/1540>; - Regulamento da Urbanização e Edificação do Município de Palmela – Aviso 1930/2016, DR, 2ª série, n.º 33 de 17 de fevereiro, com todas as alterações em vigor. 6.2.2. A avaliação psicológica visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais das/os candidatas/os, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica será valorada da seguinte forma: Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; Na última fase do método, para as/os candidatas/os que o tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos

quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 6.2.3. A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o/a entrevistador/a e o/a entrevistado/a, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e 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. 6.2.4. Valorização final: A valorização final (VF), e o conseqüente ordenamento das/os candidatas/os derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de seleção aplicados, considerando-se não aprovadas/os, as/os que não compareçam a um dos métodos de seleção na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores:  $VF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$  Em que: VF = Valorização Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção. 7. Em face da necessidade de imprimir celeridade ao procedimento concursal, por forma a garantir o preenchimento atempado do posto de trabalho em causa, nomeadamente quando o recrutamento seja urgente ou tenham sido admitidas/os 100 ou mais candidatas/os, os métodos de seleção poderão ser aplicados de forma faseada, nos seguintes termos: 7.1. Aplicação na primeira fase do primeiro método de seleção obrigatório à totalidade das/os candidatas/os admitidas/os. 7.2. Aplicação numa segunda fase do segundo método de seleção obrigatório apenas a parte das/os candidatas/os aprovadas/os no método anterior, sendo as/os mesmas/os convocadas/os por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com prioridade legal face à situação jurídica – funcional, até satisfação das necessidades. 7.3. Não aplicabilidade do segundo método de seleção obrigatório às/aos demais candidatas/os que se consideram para todos os efeitos excluídas/os do procedimento concursal, quando as/os candidatas/os aprovadas/os nos termos dos pontos anteriores satisfaçam as necessidades subjacentes à abertura do concurso. 8. Constituição do júri: Presidente do júri – Joana Isabel de Castro Vicente Ferreira Monteiro, Chefe da Divisão de Recursos Humanos; Vogais efetivos – Carlos Manuel Saraiva Dias, Diretor do Departamento de Administração Urbanística e Ana Isabel Afonso Vilão, Chefe da Divisão de Planeamento, Urbanização e Reconversão Vogais suplentes – Rita Maria Marques Crespo, Chefe da Divisão de Atividades Económicas, Edificação e Reabilitação Urbana e Maria Teresa Malva Vaz, Técnica Superior. A Presidente do júri será substituída nas suas faltas e impedimentos pelo primeiro vogal efetivo. 9. Os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valorização final de cada método, constam de atas de reuniões do júri do procedimento concursal, sendo as mesmas facultadas às/aos candidatas/os sempre que solicitado, por escrito. 10. Em caso de igualdade de valorização, os critérios de desempate a adotar são as constantes do artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. 11. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, afixadas na Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Palmela e disponibilizadas na sua página eletrónica. 12. A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada na Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Palmela e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação da respetiva publicitação. 13. As/os candidatas/os admitidas/os serão convocadas/os para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos no artigo 21º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, preferencialmente através de correio eletrónico, ou, no caso de impossibilidade, por uma das formas previstas no nº 2 artigo 112º do Código do Procedimento Administrativo, nos termos do nº 2 do artigo 10º da mesma Portaria, na sua atual redação. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de seleção. 14. As/os candidatas/os propostas/os a exclusão serão, nos termos do nº 1 do artigo 22º da referida Portaria 125-A/2019, na sua atual redação, notificadas/os para a realização de audiência das/os interessadas/os nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 15. O local de trabalho será na área do Município. 16. O posicionamento remuneratório: De acordo com as regras constantes do nº 7, do artigo 38º da LTFP, o posicionamento inicial de referência da/o candidata/o a recrutar detentor/a de licenciatura será a 2.ª posição do nível 15 da estrutura remuneratória da carreira Técnica/o Superior, de acordo com o anexo I do artigo 2.º do Decreto Regulamentar nº 14/2008, de 31 de julho, cujo valor de acordo com a Tabela Remuneratória Única das/os trabalhadoras/es que exercem funções públicas - aprovada pela Portaria nº 1553-C/2008, de 31 de dezembro,

atualizada pelo Decreto-Lei n.º10-B/2020 de 20 de março corresponde a 1.205,08 euros, sem prejuízo de negociação de posicionamento remuneratório.

17. O posto de trabalho a prover destina-se ao Departamento de Administração Urbanística.

18. Fundamentação legal: designadamente as regras constantes na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na versão atual; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, na versão atual; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada pelo Decreto-Lei n.º10-B/2020, de 20 de março e Código do Procedimento Administrativo, em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro.

19. As falsas declarações prestadas pelas/os concorrentes serão punidas nos termos da Lei.

20. Conteúdo funcional do posto de trabalho Funções correspondentes à caracterização funcional da respetiva carreira técnica superior (grau 3 de complexidade funcional) constantes do Anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, complementado com as especificidades inerentes à respetiva área funcional, nos termos do Regulamento Interno de Descrição e Tarefas (revisão) aprovado pela Assembleia Municipal, em sessão realizada em 20/12/2021, de âmbito consultivo, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos processos de natureza técnica, designadamente: - Exercer funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica de suporte à decisão; - Elaborar, com elevada autonomia, pareceres, informações e relatórios técnicos no âmbito da área de atividade submetendo à apreciação superior; - Assegurar a representação do serviço e/ou organismo em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores; - Conceber projetos e planos de melhoria contínua com impacto positivo na concretização das atribuições e nos resultados do serviço; - Auto-condução sempre que necessário para a satisfação das necessidades do serviço, desde que devidamente habilitado/a para o efeito. No âmbito das Edificações, Loteamentos, Atividades Económicas e Reabilitação Urbana: - Elaborar informações técnicas relativas a operações urbanísticas no âmbito do RJUE e outros com legislação específica da área da respetiva especialidade; - Colaborar na organização de processos de candidatura a financiamentos comunitários, da administração central ou outros; - Apoiar, de acordo com as disposições legais aplicáveis e/ou mediante projetos e programas de iniciativa municipal, a recuperação e conservação do parque habitacional privado e cooperativo; - Promover a execução de programas e projetos especiais destinados à recuperação do parque habitacional degradado ou substituição de habitações degradadas, habitadas pelo proprietário e/ou arrendatário; - Assegurar os procedimentos necessários à aplicação da legislação em vigor em matéria de segurança e salubridade das habitações particulares; - Apreciar e dar parecer sobre os pedidos de informação prévia relativos a construção de edificações, loteamento, à instalação de atividades económicas, sujeitas a licenciamento específico; - Apreciar e dar parecer sobre pedidos de informação prévia relativos a construção de edifícios e de loteamentos; - Analisar os pedidos de comunicação prévia e de licenciamento de edifícios e das operações de loteamento; - Efetuar o levantamento, inventariação e caracterização do património edificado. - Desenvolver projetos de recuperação de zonas e/ou imóveis. - Promover e dinamizar ações conducentes à conservação, manutenção e beneficiação do património; - Elaborar informações técnicas relativas a operações urbanísticas no âmbito do RJUE e outros com legislação específica; - Formular propostas de classificação dos edifícios de valor patrimonial; - Elaborar projetos de arquitetura utilizando aplicações informáticas específicas; - Colaborar na elaboração de PMOT(s); - Acompanhar e assegurar a componente estratégica e programática do plano diretor municipal e a sua revisão; - Realizar ações de fiscalização e vistorias técnicas; - Participar na aplicação de instrumentos de monitorização e avaliação das atividades, elaborando os mapas e relatórios de análise de apoio à gestão; - Articular as suas atividades com outros profissionais, nomeadamente nas áreas de planeamento do território, arquitetura paisagista, reabilitação social e urbana e engenharia.

21. 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 oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

22. Sem prejuízo daquela preferência legal, nos termos do n.º 1 do artigo 1.º e n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, as/os candidatas/os portadores deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação. Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal as/os

candidatas/os com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei. Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal competirá ao Júri verificar a capacidade das/os candidatas/os com deficiência exercerem a função de acordo com o descritivo funcional constante no presente aviso. 23. Nos termos da alínea d) n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se sempre de entre, por ordem decrescente da ordenação final das/os candidatas/os que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com prioridade para o pessoal colocado em situação de valorização profissional. 24. A abertura do procedimento concursal foi precedida de consulta à respetiva entidade gestora supramunicipal - Área Metropolitana de Lisboa, no âmbito do procedimento prévio de aferição de pessoal disponível em situação de valorização profissional, previsto no artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, conjugado com o artigo 16.º do Decreto -Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na atual redação, que comunicou a este município, através de correio eletrónico, em 23 de novembro de 2021, que a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA) ainda não se encontra constituída na Área Metropolitana de Lisboa. 18 de janeiro de 2022. – A Chefe da Divisão de Recursos Humanos, Joana Isabel Monteiro.

### Observações

Deliberações de 13 de janeiro e 06 de dezembro de 2021

### Alteração de Júri

### Resultados

### Questionário de Termino da Oferta

#### Admitidos

**Masculinos:**

**Femininos:**

**Total:**

**Total SME:**

**Total Com Auxílio da BEP:**

#### Recrutados

**Masculinos:**

**Femininos:**

**Total:**

**Total Portadores Deficiência:**

**Total SME:**

**Total Com Auxílio da BEP:**