

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202208/0876
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
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: 1268,04
Suplemento Mensal: 0.00 EUR
Caracterização do Posto de Trabalho: Técnica/o Superior (área funcional de Comunicação)

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: Deliberações tomadas em reuniões de Câmara, realizadas em 05 de janeiro e 18 de maio de 2022
Requisitos de Nacionalidade: Sim
Habilitação Literária: Licenciatura
Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura na área de Comunicação

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Direito, Ciências Sociais e Serviços	Ciências da Comunicação e Informação	Comunicação

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Palmela	1	Largo do Município	Palmela	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: recrutamento@cm-palmela.pt

Data Publicitação: 2022-08-31

Data Limite: 2022-09-14

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da Republica 2.ª serie, n.º168 de 31/08/2022

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. Publica-se a abertura do presente procedimento concursal comum, na sequência das deliberações tomadas em reuniões de Câmara, realizadas em 05 de janeiro e 18 de maio de 2022, 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 dez 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: Técnica/o Superior (área funcional de Comunicação) – 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 18 de maio de 2022. 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 a), 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 Comunicação, 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 publica 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 da plataforma eletrónica de recrutamento disponível no sítio www.cm-palmela.pt mediante o preenchimento de formulário e anexação dos documentos que instruem a candidatura abaixo indicados. 5.2. Documento comprovativo das habilitações literárias. 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 biénio. 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 50% Entrevista de avaliação de competências – ponderação de 50% 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. 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: $VF = AC (50\%) + EAC (50\%)$ Em que: VF = Valoração Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. 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 70% Avaliação psicológica – 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. Conhecimentos gerais: • Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; • Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; • Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro; • Sistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública - SIADAP, aprovada pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 21 de dezembro e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro. Conhecimentos específicos: • Planificação estratégica em comunicação institucional; • Planeamento, redação e argumentação em comunicação estratégica; • Identidade e reputação institucional (corporativa); • Comunicação Interna; • Relações com a Comunicação Social; • Comunicação do risco e comunicação de crise. Bibliografia de referência: - Marketing Digital para Empresas, de André Novais de Paula, André Zeferino, Frederico Carvalho, Marco Gouveia, Paulo Faustino, Virgínia Coutinho, Perfil Criativo Edições; - Media e Jornalismo - revista do centro de investigação media e jornalismo FCSH Comunicação Estratégica Institucional e Organizacional N.º 33, Vol.18, N.º 2 - 2018 <https://impactumjournals.uc.pt/mj/article/view/6021> 1.1.2.3.; - Camilo, E. (1998). Estratégia de comunicação municipal - uma reflexão sobre as modalidades de comunicação nos municípios CjPjos. Estudos em Comunicação Universidade da Beira Interior <http://www.labcom-ifp.ubi.pt>; - Almeida, C. d. janeiro de 2004). O Marketing das Cidades, Disponível na Research Gate: https://www.researchgate.net/publication/277153813_O_marketing_das_cidades; - Sónia Pedro Sebastião, Marta Saramago e Sara Range, «A relação com os jornalistas e a importância da credibilidade e da honestidade na assessoria mediática em Portugal», Comunicação Pública [Online] <http://journals.openedition.org>; - Ribeiro, Vasco. O campo e o triângulo operacional da assessoria de imprensa. In G. Gonçalves (Ed.), Relações públicas e comunicação organizacional - dos fundamentos às práticas. Covilhã: LabCom. Universidade da Beira Interior, 2014; - Como falar com jornalistas sem ficar à beira de um ataque de nervos, de António Granado e José Vítor Malheiros, Gradiva. 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. Valorização final: A valorização final (VF), e o consequente 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: $VF = PC (70\%) + AP (30\%)$ Em que: VF = Valorização Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica. 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 – Ana Isabel da Silva Viera, Dirigente Intermédia de 3º grau do Gabinete de Comunicação e Ingride Ferreira Nogueira, Técnica Superior; Vogais suplentes – Maria Teresa Malva Vaz, Técnica Superior e Ana Sofia Ribeiro Afonso, Técnica Superior. A Presidente do júri será substituída nas suas faltas e impedimentos pela primeira vogal efetiva. 9. Os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração 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 valoração, 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 38.º da LTFP, o posicionamento inicial de referência da/o candidata/o a recrutar detentor/a de licenciatura será a 2.ª posição do nível 16 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, conjugado com disposto no artº 4º do Decreto-Lei nº 51/2022, de 26 de julho, cujo valor de acordo com a Tabela Remuneratória Única (TRU) das/os trabalhadoras/es que exercem funções públicas - aprovada pela Portaria nº 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada pelo Decreto-Lei nº 109-A/2021, de 7 de dezembro corresponde a 1.268,04 euros, sem prejuízo de negociação de posicionamento remuneratório. Nos termos do artigo 3º do Decreto-Lei nº 51/2022, de 26 de julho, o posicionamento inicial de referência da/o candidata/o a recrutar detentor/a de grau académico de doutoramento será a 4.ª posição remuneratória, nível 23 da estrutura remuneratória da carreira Técnica/o Superior, que corresponde a 1632,82 euros, nos termos da referida TRU. 17. O posto de trabalho a prover destina-se ao Gabinete de Comunicação. 18. Fundamentação legal: designadamente as regras constantes na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na versão atual; Decreto-Lei nº 209/2009, de 03 de setembro, na versão atual; Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, Decreto Regulamentar nº 14/2008, de 31 de julho; Portaria nº 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada pelo Decreto-Lei nº 109-A/2021, de 7 de dezembro; Decreto-Lei nº 51/2022, de 26 de julho e Código do Procedimento Administrativo, em anexo ao Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pela Lei nº 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 nº 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: - Estudar, definir e

operacionalizar planos de comunicação para os principais eventos, ações e/ou projetos municipais, considerados mais relevantes e estratégicos no âmbito da definição das políticas municipais, assegurando a sua execução e a avaliação dos mesmos; - Gerir todas as iniciativas que impliquem comunicação e imagem desenvolvidas pelos vários serviços municipais, para que enquadrem a estratégia global do município nestes domínios; - Gerir a imagem de marca territorial de Palmela, integrada na estratégia de comunicação global do município, concebendo, organizando e editando documentos e suportes de imagem e marketing destinados aos diversos segmentos de públicos, em estreita articulação com outras unidades orgânicas; - Assegurar a gestão do sítio da Internet da Câmara Municipal de Palmela tendo em conta as disposições legais e boas práticas de acessibilidade na web, assim como, gerir e participar na estratégia de relacionamento ao nível de redes sociais e outras plataformas digitais de gestão municipal; - Conceber, produzir e difundir conteúdos para publicações municipais com periodicidade, e/ou brochuras de natureza diversa de caráter informativo/promocional impresso, digital ou audiovisual/multimédia; - Assegurar o processo de gestão, desde da orientação editorial até ao acompanhamento gráfico junto do designer, de publicações monográficas de caráter informativo e/ou promocional da responsabilidade da câmara municipal, garantindo a sua orientação editorial e produção em estreita articulação com as unidades orgânicas promotoras das publicações; - Elaborar respostas técnicas a pedidos de parecer no âmbito da comunicação e imagem; - Gerir as ações de comunicação interna, no contexto de iniciativas mobilizadoras da participação dos/as trabalhadores/as e em cooperação com as unidades orgânicas responsáveis pelas mesmas; - Assegurar a distribuição dos materiais promocionais relativos a ações promovidas e/ou apoiadas pela câmara municipal; - Assegurar a gestão dos conteúdos comunicacionais que integram a rede de mobiliário urbano, sob responsabilidade do município; - Assegurar e manter uma articulação eficaz com os órgãos de comunicação social, nacionais e locais, para que se promova uma adequada e concertada divulgação da informação municipal; - Avaliar a divulgação da atividade municipal através de ações de monitorização nos órgãos de comunicação social impressos, digitais e audiovisual; - Garantir o registo audiovisual e fotográfico de ações promovidas ou apoiadas pela câmara municipal e de aspetos da vida da comunidade e a gestão da base de dados corrente dos registos fotográficos e audiovisuais; - Assegurar a imagem municipal e representação da câmara municipal em feiras e festividades em colaboração com as unidades orgânicas promotoras; - Apoiar as iniciativas que impliquem estratégia específica de comunicação no âmbito das relações públicas, ao nível da gestão de merchandising e/ou ações de gestão de imagem do município que contribuam para a notoriedade e afirmação externa do território e para aproximação a públicos específicos, como a realização de congressos, conferências, seminários e outros eventos promovidos ou apoiados pela câmara municipal; - Recolher, analisar e sistematizar informação relevante para a elaboração de relatórios de gestão/atividades e outros instrumentos de gestão. 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 despacho. 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 29 de abril de 2022, que a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA) ainda não se encontra constituída na Área Metropolitana de Lisboa. 03 de agosto de 2022. – A Chefe da Divisão de Recursos Humanos, Joana Isabel Monteiro

Observações

deliberações tomadas em reuniões de Câmara, realizadas em 05 de janeiro e 18 de maio de 2022 e despacho de 02/08/2022

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Término 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:		