



Câmara Municipal de Sesimbra

AVISO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULOS DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO – 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR – ANIMAÇÃO SOCIOCULTURAL – DHASS/ DAS- REF. 2/2025)

1 - Para os devidos efeitos torna-se público que, por despacho da Vereadora do Pelouro de Recursos Humanos, Felícia Maria Cavaleiro da Costa, proferido em 05/03/2025, no exercício das competências que lhe foram delegadas, em 22/10/2021, pelo despacho nº 18067/AP/2021 do Presidente da Câmara Municipal, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte ao da publicitação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum para a constituição de vínculos de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação dos postos de trabalho abaixo identificados.

O presente procedimento foi precedido de autorização da Câmara Municipal, concedida por deliberação tomada em 05 de fevereiro de 2025, conforme o estabelecido no nº 1 do art.º 9º do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 setembro, a qual também abrange a permissão de o recrutamento ser efetuado, não apenas de entre trabalhadores com vínculos de emprego público por tempo indeterminado, mas também de entre trabalhadores com vínculo de emprego público a termo resolutivo certo ou incerto ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, nos termos do nº 5 do art.º 30º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

2 - O presente procedimento rege-se pelas disposições contidas, nomeadamente, nos seguintes diplomas legais: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (doravante designada por LTFP) e Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro (doravante designada por Portaria), que regulamenta a tramitação do procedimento concursal.

3 - Nos termos do art.º 2.º da Lei nº 25/2017, de 30 de maio, a aplicação do regime de valorização profissional aos serviços da administração autárquica faz-se, transitoriamente, com as necessárias adaptações, de acordo com os artigos 149.º a 169.º-A do Decreto-Lei nº



Câmara Municipal de Sesimbra

209/2009, de 3 de setembro, não estando ainda constituída a entidade gestora de revalorização nas autarquias (EGRA) para que se possa verificar a existência de trabalhadores em situação de valorização.

4 - Em cumprimento da al. h) do art.º 9.º da Constituição da República Portuguesa, o Município de Sesimbra, enquanto empregador público, promove ativamente uma política 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.

5 - Para efeitos do disposto no nº 1 do art.º 27.º da Portaria, declara-se que não existem reservas de recrutamento no Município de Sesimbra para ocupação dos postos de trabalho abaixo identificados.

6 - Caracterização dos postos de trabalho: 2 (dois) postos de trabalho, previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Sesimbra, na carreira e categoria de Técnico Superior, para o exercício de funções no Departamento de Habitação, Ação Social e Saúde, mais concretamente da Divisão de Ação Social.

7 - Conteúdo funcional: As funções a desempenhar correspondem ao grau 3 de complexidade funcional e consistem, nomeadamente, em funções enquadradas no conteúdo funcional correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior, nos termos estabelecidos no Anexo à LTFP, incumbindo-lhe, nomeadamente, desempenhar as seguintes funções: emite pareceres, promove e acompanha projetos conducentes à definição e concretização das políticas do município nas áreas de desenvolvimento social, nomeadamente, no desenvolvimento de projetos e atividades direcionadas a grupos socialmente vulneráveis, de intervenção em grupos vulneráveis ou em risco, designadamente pessoas em situação de exclusão e de promoção e desenvolvimento de intervenção integrada de base territorial em articulação com entidades parceiras/competentes. Colabora no desenvolvimento de outro tipo atividades de índole social desenvolvidas em prol da comunidade.

8 - Conforme o previsto no nº 1 do art.º 81.º da LTFP, a descrição de funções não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional.



Câmara Municipal de Sesimbra

9 - Âmbito do recrutamento: o recrutamento efetua-se de entre trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido. Todavia, considerando que é indispensável garantir a máxima celeridade do procedimento concursal, dado o caráter urgente do recrutamento, e por razões de economia processual, pode proceder-se, respeitadas as prioridades legais da situação jurídico-funcional dos candidatos, ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido.

10 - 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 no mapa de pessoal do Município de Sesimbra, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

11 - Local de trabalho - Área do Município de Sesimbra

12 - Requisitos de admissão

Podem candidatar-se ao procedimento concursal, os indivíduos que, até à data-limite para a apresentação das candidaturas, reúnam cumulativamente, sob pena de exclusão, os seguintes requisitos:

12.1 - Os requisitos previstos no art.º 178 da LTFP, e que são:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

12.2 - Nível habilitacional exigido

Licenciatura na área de Animação Sociocultural, Área 762 da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF).

12.3 - Os candidatos que tenham obtido habilitações literárias no estrangeiro deverão ainda apresentar o documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras, de acordo com a legislação aplicável.



Câmara Municipal de Sesimbra

12.4 - Não existe a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional equivalentes.

13 - Posicionamento remuneratório - 1.ª Posição /Nível remuneratório 16, o que corresponde à remuneração base de 1.442,57€ (mil, quatrocentos e quarenta e dois euros e cinquenta e sete cêntimos).

14 - Formalização das candidaturas

14.1 - As candidaturas deverão ser formalizadas, sob pena de exclusão, através de formulário, devidamente datado e assinado, que se encontra disponível no sítio da Internet do Município de Sesimbra, no endereço eletrónico www.sesimbra.pt, com a indicação da referência do procedimento concursal a que se candidata.

14.2 - A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos é a constante do formulário de candidatura.

14.3 - Para efeitos do disposto no nº 1 do art.º 13.º da Portaria e atendendo a que o Município de Sesimbra não possui, neste momento, suporte eletrónico adequado à apresentação das candidaturas deve a mesma ser efetuada:

a) Pessoalmente, no Departamento de Gestão de Recursos Humanos, sito no Largo Luís de Camões, Ex-Ciclo Preparatório, 2970-668 Sesimbra ou;

b) Através de correio registado e com aviso de receção, até ao termo do prazo fixado, para o mesmo endereço.

14.4 - De acordo com a al. b) do nº 1 do art.º 14.º, conjugada com o nº 1 do art.º 15.º da Portaria, com a instrução da candidatura não é exigida a apresentação de prova documental para verificação dos requisitos indicados em 12.1. e em 12.2. Contudo, a não confirmação da veracidade dos dados da candidatura no momento da constituição do vínculo de emprego público determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar (nº 3 do art.º 14.º da Portaria).

14.5 - Para efeitos da decisão sobre os métodos de seleção a aplicar, os candidatos que possuam vínculo de emprego público por tempo indeterminado, deverão apresentar, sob pena de exclusão, os seguintes documentos:

a) Currículo profissional detalhado, datado e assinado, do qual deve constar, nomeadamente, as habilitações literárias e ou profissionais, as funções desempenhadas, incluindo as atualmente exercidas, com indicação das ações de formação que concluiu e dos períodos da



Câmara Municipal de Sesimbra

sua duração, devendo ser juntos os respetivos certificados, sob pena de tais ações não serem consideradas.

b) Declaração emitida pelo serviço de origem, devidamente atualizada e autenticada, da qual conste, de maneira inequívoca, o vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a carreira e a categoria de que é titular, as últimas três menções de avaliação de desempenho e a descrição das funções/atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa ou ocupou por último, no caso de trabalhadores em situação de valorização, e respetivos períodos de duração.

14.6 - Nos termos do n.º 1 do art.º 6 e do art.º 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para efeitos de admissão ao concurso, os candidatos com um grau de deficiência igual ou superior a 60% devem declarar, no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, sendo dispensada a apresentação, na fase de candidatura, de documento comprovativo.

15 - Perfil de competências para o desempenho das funções descritas no ponto 7:

- Orientação para o serviço público;
- Orientação para resultados;
- Análise crítica e resolução de problemas;
- Organização, planeamento e gestão de projetos.

16 - Métodos de seleção

Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, que estabelecem os métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 18.º da mesma que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o Júri, optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras os postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado



Câmara Municipal de Sesimbra

aquela atribuição, competência ou atividade: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

- Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

16.1 - Prova de Conhecimentos (PC) - Al. a) do n.º 1 do art.º 17.º da Portaria

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova será efetuada individualmente em suporte de papel e sob a forma escrita e será constituída por questões de escolha múltipla, perguntas diretas e questões de desenvolvimento.

A prova de conhecimentos terá duração máxima de 90 minutos com 15 minutos de tolerância, sendo que a avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Os candidatos que na prova de conhecimentos obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável o método de seleção de «avaliação psicológica».

A prova será realizada em local e hora a indicar, podendo os candidatos consultar a legislação constante do programa das provas.

Na avaliação da prova de conhecimentos teórica escrita serão ponderados os seguintes critérios em cada questão:

- **Grupo I - Legislação genérica:**

- ✓ **4 Questões de escolha múltipla** - 1 valor cada, no total de **4 valores**;

- **Grupo II - Legislação específica:**

- ✓ **Questionário composto por 6 perguntas** das quais os candidatos deverão responder a **4 questões** – 2,50 valores por cada pergunta num total de 10 valores, sendo que:

- Conhecimentos demonstrados e fundamentos – 2 valores;

- Expressão escrita – 0,50 valores;

- Sem resposta ou resposta inadequada – 0 valores;

- **Grupo III - Legislação específica**



Câmara Municipal de Sesimbra

✓ **Questionário composto por 2 perguntas de desenvolvimento – 3 valores por cada pergunta, num total de 6 valores, sendo que:**

- Conhecimentos demonstrados e fundamentos – 2,5 valores;
- Expressão escrita – 0,50 valores
- Sem resposta ou resposta inadequada – 0 valores.

O programa da prova tem por base as matérias e a legislação/bibliografia abaixo indicadas, sendo que a versão atualizada da legislação é da responsabilidade dos candidatos, podendo ser consultada em <https://www.pgdlisboa.pt/>:

i) Legislação genérica aplicável:

- a) Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- c) Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;

ii) Legislação específica aplicável:

- a) Lei n.º 4/2007 de 16 janeiro (alterada pela Lei n.º 83-A/2013 de 30 dezembro), Lei Bases da Segurança Social;
- b) Lei nº50/2018 de 16 de agosto, Transferência de Competências para as Autarquias Locais;
- c) Decreto-lei n.º 55/2020 de 12 de agosto), Transferência de Competências para as Autarquias Locais no domínio da ação social;
- d) Lei n.º 147/99 de 1 de setembro, Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo;
- e) Plano de Ação do Envelhecimento Ativo e Saudável 2023-2026 (Resolução Conselho Ministros n.º 14/2024 de 12 janeiro).

Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada apenas a legislação em suporte de papel (desde que não anotados nem comentados), não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (Telemóvel, Tablet, PC, Smartwatch, Auriculares, etc.)

16.2 – Avaliação Psicológica (AP) – AL. b) do nº 1 do art.º 17º da Portaria

A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido em 15.



Câmara Municipal de Sesimbra

A avaliação psicológica (AP) pode comportar uma ou mais fases, sendo avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto na avaliação psicológica ou numa das suas fases são excluídos do procedimento.

16.3 – Classificação Final (CF) - nº 4 do art.º 17º e art.º 23º da Portaria

A valoração final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam aos métodos de seleção para os quais foram convocados, que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção de prova de conhecimentos, ou um juízo de Não Apto, no método de seleção de avaliação psicológica.

Assim, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação nos métodos de seleção de prova de conhecimentos e de avaliação psicológica, é efetuada por ordem decrescente da classificação obtida no primeiro método de seleção.

17- Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicado, bem como aos candidatos em situação de revalorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e não tenham optado, por escrito, pela realização dos métodos prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP), serão aplicados como métodos a avaliação curricular (AC) e a entrevista de avaliação de competências (EAC).

17.1 – Avaliação Curricular (AC) - Al. c) do nº 1 do art.º 17º da Portaria

A Avaliação Curricular (AC), visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, sendo ponderados os seguintes elementos, por se considerar que são os mais relevantes para o posto de trabalho a ocupar:

- a) A habilitação académica ou nível de qualificação (HAQ);
- b) A formação profissional (FP);
- c) A experiência profissional (EP);
- d) A avaliação de desempenho (AD).

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 simples das classificações obtidas, de acordo com a seguinte fórmula:



Câmara Municipal de Sesimbra

$$AC = (HAQ + FP + EP + AD) : 4$$

A avaliação dos diversos fatores do currículo realiza-se de acordo com os critérios abaixo definidos:

a) Habilitação académica ou nível de qualificação (HAQ)

Doutoramento – 20 valores;

Mestrado pré-Bolonha – 19 valores;

Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado integrado – 18 valores;

Licenciatura pós-Bolonha – 17 valores.

Para efeitos de valoração da “Habilitação Académica” (HAQ), esclarece-se que apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluído até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

b) Formação profissional (FP)

No fator «Formação Profissional» são consideradas apenas ações de formação relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, obtidas nos últimos 5 anos e devidamente certificadas.

As ações de formação integram cursos, seminários, encontros, jornadas, conferências, simpósios, colóquios, debates e palestras, sendo avaliadas de acordo com a sua duração.

No caso de os certificados não indicarem a duração das ações, é atribuída uma valoração de 0,5 valor a cada uma.

A cada ação de formação são atribuídas as seguintes classificações, até um máximo de 20 valores:

Até 7 horas – 0,5 valores;

De 8 a 14 horas – 1 valor;

De 15 a 21 horas – 1,5 valores;

De 22 a 28 horas – 2 valores;

> a 28 horas – 3 valores;

Esclarece-se que apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluído até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

c) Experiência Profissional (EP)

O júri relevará apenas a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.



Câmara Municipal de Sesimbra

À experiência profissional são atribuídas as seguintes classificações:

Com experiência até 1 ano - 10 valores

> 1 ano até 2 anos - 12 valores

> 2 anos até 5 anos - 14 valores

> 5 anos até 8 anos - 16 valores

> 8 anos até 10 anos - 18 valores

> 10 anos - 20 valores

Esclarece-se que apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluído até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

d) Avaliação de desempenho (AD)

No fator «Avaliação de Desempenho» são consideradas as menções qualitativas (MQ) atribuídas aos candidatos em cada período avaliativo, resultando a sua classificação da média aritmética simples da valoração atribuída a cada uma, nos seguintes termos:

$$AD = (MQ + MQ + MQ) : 3$$

A Avaliação de Desempenho (AD) a considerar é relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas aos postos de trabalho a ocupar.

À avaliação de desempenho são atribuídas as seguintes classificações:

Excelente - 20 valores

Relevante - 16 valores

Adequado - 14 valores

Inadequado - 8 valores

Sem avaliação - 10 valores

Os candidatos que na avaliação curricular obtenham valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método de entrevista de avaliação de competências.

17.2 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – AL. d) do art.º 17º da Portaria

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 (ponto 15).



Câmara Municipal de Sesimbra

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os candidatos que na entrevista de avaliação de competências obtenham valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento.

A entrevista de avaliação de competências é realizada por um técnico com formação adequada para o efeito, cuja designação será oportunamente solicitada pela Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

17.3 – Classificação Final (CF) - nº 4 do art.º 17º e art.º 23º da Portaria

A valoração final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam aos métodos de seleção para os quais foram convocados ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, e obtida com base na seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

18- Critérios de Ordenação Final

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- a) Em função do maior nível de habilitações académicas;
- b) Em função da menor idade.

19 - Publicitação da Ata nº 1

O teor dos pontos 15 a 18 foi extraído da Ata nº 1 do júri do procedimento concursal, elaborada em 31/03/2025, a qual se encontra publicitada no sítio da Internet do Município de Sesimbra, conforme o disposto no nº 5 do art.º 11.º da Portaria.

20 - Os candidatos referidos no ponto 17 poderão optar, por escrito, pelos métodos de seleção referidos no ponto 16.

21 - Os candidatos excluídos do procedimento são notificados para a realização da audiência prévia, preferencialmente através de correio eletrónico, com recibo de entrega de notificação, ou através de uma das formas de notificação previstas no nº 1 do art.º 112.º do CPA, nos termos previstos no nº 4 do art.º 16.º da Portaria e no n.º 6.º do mesmo diploma.



Câmara Municipal de Sesimbra

22 - Os candidatos admitidos são convocados, preferencialmente através de correio eletrónico, com recibo de entrega de notificação, ou através de uma das formas previstas no nº 1 do art.º 112.º do CPA, do dia, hora e local, para a realização do método de seleção, nos termos previstos no nº 3 do art.º 16.º da Portaria e no art.º 6.º do mesmo diploma.

23 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no local de atendimento do Departamento de Gestão de Recursos Humanos e disponibilizada eletronicamente em www.sesimbra.pt, conforme o previsto no nº 1 do art.º 22.º da Portaria.

24 - Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método de seleção seguinte, preferencialmente através de correio eletrónico, com recibo de entrega de notificação, ou através de uma das formas de notificação previstas no nº 1 do art.º 112º do CPA, do dia, hora e local.

25 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados no procedimento concursal é notificada aos candidatos, preferencialmente através de correio eletrónico, com recibo de entrega de notificação, ou através de uma das formas de notificação previstas no nº 1 do art.º 112º do CPA, para a realização da audiência prévia, nos termos deste diploma, em conformidade com o preceituado no nº 1 do art.º 25.º da Portaria.

26 - Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, conforme o previsto no nº 3 do art.º 25.º da Portaria.

27 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada no local de atendimento do Departamento de Gestão de Recursos Humanos e disponibilizada eletronicamente em www.sesimbra.pt, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicação.

28 - O recrutamento é efetuado pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37º da LTFP.

29 - Composição e identificação do júri

Presidente - Célia Maria de Oliveira Domingues Cravo de Almeida Ribeiro, Diretora do Departamento de Habitação, Ação Social e Saúde, em regime de substituição(1) 1.ª vogal efetiva - Dinora Natália Belchior e Sá, Chefe da Divisão de Ação Social, em regime de



Câmara Municipal de Sesimbra

substituição; 2.^a vogal efetiva - Mónica Rodrigues Capitão Mouzinho Serrote, Chefe de Divisão de Recursos Humanos, em regime de substituição; 1.^a vogal suplente – Ana Rita do Nascimento Vaz, Chefe da Divisão de Habitação Pública, em regime de substituição; 2.^a vogal suplente – Maria Antonieta Ferreira Bessa, Técnica Superior de Serviço Social. (1) Nas faltas e impedimentos da Presidente do Júri, esta é substituída pelo 1.º Vogal Efetivo, conforme assinalado.

O apoio administrativo e de secretariado ao júri é assegurado pelo Serviço de Recrutamento, Seleção, Mobilidade e Organização da Divisão de Recursos Humanos.

30 - Nos termos do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão ao concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência.

31 - A documentação apresentada pelos candidatos será destruída no prazo máximo de um ano após a cessação do procedimento concursal, no caso de a sua restituição não ser solicitada, exceto se for constituída reserva de recrutamento ou se tiver havido impugnação jurisdicional.

32 - O tratamento de dados pessoais dos candidatos destina-se exclusivamente ao cumprimento das disposições legais que regem a tramitação do procedimento concursal.

33 - Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente aviso, o procedimento rege-se pelas disposições da LTFP, da Portaria e Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro.

Sesimbra, 9 de abril de 2025

A Vereadora do Pelouro de Recursos Humanos,

(Despacho de delegação de competências nº 18067/AP/2021, de 22/10)

Felícia Maria Cavaleiro da Costa

