

MUNICÍPIO DE ALENQUER**Aviso n.º 8280/2018****Alteração da Delimitação da Área de Reabilitação Urbana de Alenquer**

Pedro Miguel Ferreira Folgado, Presidente da Câmara Municipal, torna público, nos termos do n.º 1 e 6 do artigo 13.º do Regime Jurídico da Reabilitação Urbana (RJRU), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, na sua atual redação, que a Assembleia Municipal, em sessão ordinária realizada no dia 28 de abril de 2018, deliberou, por unanimidade, aprovar a alteração de delimitação da Área de Reabilitação Urbana de Alenquer, sob proposta desta Câmara Municipal.

Mais se informa que, nos termos do n.º 2 do artigo 13.º do RJRU, os elementos que acompanham a proposta de alteração da delimitação da área de reabilitação poderão ser consultados no sítio da internet da Câmara Municipal de Alenquer (www.cm-alenquer.pt).

6 de junho de 2018. — O Presidente da Câmara Municipal, *Pedro Miguel Ferreira Folgado*, Dr.

311407379

MUNICÍPIO DA AMADORA**Aviso n.º 8281/2018**

Por delegação de competências da Presidente da Câmara, conferida pelo Despacho n.º 38/P/2017 de 07.11.2017 torna-se público que, ao abrigo do n.º 2, do artigo 38.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, foi deliberado em reunião de Câmara, datada de 16 de maio de 2018, por unanimidade, a cessação do procedimento concursal, comum para a contratação em funções públicas por tempo indeterminado, com vista à ocupação de 1 (um) posto de trabalho do mapa de pessoal, na carreira de Assistente Operacional (na área de atendimento telefónico), aberto por aviso publicado na II.ª série no *Diário da República* n.º 62, de 28 de março de 2018.

28 de maio de 2018. — A Vereadora responsável pela Área de Recursos Humanos, *Rita Madeira*.

311401076

MUNICÍPIO DE ANADIA**Aviso n.º 8282/2018**

1 — Nos termos do n.º 2 do artigo 33.º do anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (doravante LTFP), e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e uma vez que a Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, que integra o Município de Anadia ainda não procedeu à constituição da EGRA (Entidade Gestora de Requalificação nas Autarquias), mencionada no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, torna-se público que, por despacho da Exma. Senhora Presidente da Câmara Municipal de Anadia de 05/06/2018, no uso de competências em matéria de superintendência na gestão e direção do pessoal ao serviço do município, conferida pela alínea *a*) do n.º 2 do artigo 35.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e em cumprimento da deliberação da Câmara Municipal, de 16/05/2018 se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para ocupação de cinco (5) postos de trabalho; Carreira e Categoria de Assistente Operacional; Área de atividade — Cantoneiro de Limpeza, na modalidade em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, conforme consta no mapa de pessoal para o ano de 2018.

2 — Caracterização do posto de trabalho:

Exercer funções de cantoneiro de limpeza, nomeadamente, remover lixos e equiparados, varrer e limpar ruas. Limpar sarjetas. Lavar vias públicas. Limpar chafariz. Remover lixeiras. Extirpação de ervas. Exercer ações de silvicultura preventiva, nomeadamente roça de matos e limpeza de povoamentos removendo a matéria combustível de espaços verdes incluindo espaços florestais.

Nos termos do artigo 81.º da LTFP, a descrição dos conteúdos funcionais não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — O contrato será celebrado por um período de 12 meses com base na al. *h*), n.º 1, artigo 57.º da LTFP;

4 — Local de trabalho — Circunscrição territorial do Concelho de Anadia.

5 — Determinação do posicionamento remuneratório:

5.1 — De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o posicionamento do trabalhador recrutado, numa das posições remuneratórias da categoria, é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, com os limites e condicionalismos impostos pelo n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, mantido em vigor pelo artigo 20.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, ou seja, não pode ser proposta uma posição remuneratória superior à auferida relativamente aos trabalhadores detentores de uma prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo a possibilidade de posicionamento em posição e nível remuneratórios virtuais na nova carreira, quando a posição auferida não tenha coincidência com as posições previstas nesta carreira, nem uma posição remuneratória superior à segunda, nos restantes casos.

5.2 — Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e do n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, mantido em vigor pelo artigo 20.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, os candidatos com vínculo de emprego público informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

5.3 — Nos termos do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 1.ª posição, nível I, cifra-se, atualmente, em 580€/mês. (primeira posição remuneratória da categoria de Assistente Operacional).

6 — Âmbito do recrutamento:

6.1 — Por não existirem reservas de recrutamento constituídas no âmbito de anteriores procedimentos concursais, para a área funcional em causa, o recrutamento inicia-se por trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e de acordo com o n.º 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

6.2 — Podem ainda candidatar-se trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou candidatos sem vínculo de emprego público, que apenas serão recrutados caso não se verifique a situação prevista no ponto 6.1.

6.3 — Podem candidatar-se também nos termos das alíneas *a*) a *d*) do n.º 1 do artigo 35.º da mesma Lei:

Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa; Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação; Trabalhadores integrados em outras carreiras; Sendo o caso, trabalhadores que exerçam os respetivos cargos ou em comissão de serviço ou que sejam sujeitos de outro vínculos de emprego público a termo e indivíduos sem vínculo de emprego público previamente constituído.

6.4 — Nos termos da alínea *l*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua versão atualizada, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Autarquia, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

7 — Requisitos de admissão:

7.1 — Os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:

Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

18 anos de idade completos;

Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7.2 — Nível habilitacional exigido:

7.2.1 — Possuir no mínimo escolaridade mínima obrigatória;

8 — Formalização das candidaturas — A candidatura deve ser formalizada através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, em suporte de papel, podendo ser entregue pessoalmente, ou remetida pelo correio, com aviso de receção, para o serviço de Gestão e Administração de Recursos Humanos desta Câmara Municipal, sito no Edifício Paços do Concelho de Anadia, Praça do Município de Anadia,

3780-215 Anadia, até ao termo do prazo fixado no ponto 1, não sendo admitida a formalização de candidaturas por via eletrónica.

8.1 — Documentos a apresentar:

a) Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão a concurso (certificado de registo criminal, declaração do próprio que comprove a posse da robustez física e do perfil psíquico exigidos para o exercício de funções públicas e comprovativo do cumprimento das leis de vacinação obrigatória). É dispensada a apresentação dos documentos indicados no presente ponto, desde que os candidatos declarem, no ponto 7 do formulário tipo, que reúnem os referidos requisitos;

b) Fotocópia do certificado comprovativo da habilitação académica e profissional ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito e *Curriculum Vitae* detalhado;

c) Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem apresentar documento comprovativo do tipo de vínculo de emprego público detido, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa, do posto de trabalho que ocupa, da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida e do órgão ou serviço onde o candidato exerce funções;

d) Os candidatos a quem seja aplicável o método de seleção da avaliação curricular, devem proceder à apresentação de *Curriculum Vitae* detalhado, do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, qualificações profissionais (formação profissional, estágios praticados e trabalhos efetuados) e experiência em áreas funcionais específicas, principais atividades desenvolvidas e em que períodos, bem como documentos comprovativos da formação profissional frequentada, e da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação;

e) Os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, deverão apresentar documento comprovativo da mesma.

8.2 — Aos candidatos que exerçam funções nesta Autarquia, é dispensada a apresentação dos documentos indicados nas alíneas a) a c) do ponto anterior, bem como os documentos comprovativos dos factos indicados no *Curriculum*, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

8.3 — A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis, previstos na alínea a) do ponto 8.1, aquando da celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, determina a exclusão do procedimento concursal.

8.4 — A não formalização de candidatura de acordo com o previsto no ponto 8, bem como a não apresentação do documento referido na alínea b) e c) do ponto 8.1, dentro do prazo fixado no presente aviso, determina a exclusão do procedimento concursal.

8.5 — A apresentação de documento falso, determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal, bem como a exclusão do procedimento concursal.

9 — Métodos de seleção a aplicar:

9.1 — Métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos:

a) Prova escrita de conhecimentos, de natureza teórica, incide sobre conteúdos de natureza genérica e ou específica diretamente relacionados com as exigências da função, com a duração máxima de sessenta (60) minutos, com uma ponderação de 45 % na valoração final, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;

b) Avaliação psicológica, com uma ponderação de 25 % na valoração final, sendo valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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.

c) Entrevista profissional de seleção, com a duração máxima de vinte (20) minutos, e uma ponderação de 30 % na valoração final, sendo 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.

d) Ordenação Final = $PEC \times 45\% + AP \times 25\% + EPS \times 30\%$

9.2 — Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são, exceto quando afastados, por escrito, os seguintes:

a) Avaliação curricular, com uma ponderação de 40 % na valoração final, 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, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

A avaliação do desempenho relativa ao último ano avaliado em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que o júri atribuirá uma classificação de 12 valores.

b) Entrevista de avaliação de competências, com uma ponderação de 30 % na valoração final, sendo 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, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

c) Entrevista profissional de seleção, com a duração máxima de vinte (20) minutos, e uma ponderação de 30 % na valoração final, sendo 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.

d) $= AC \times 40\% + EAC \times 30\% + EPS \times 30\%$

9.3 — Valoração dos métodos de seleção — Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem constante na publicitação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

9.4 — A ordenação 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.

9.5 — Os parâmetros de avaliação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final, constam das atas de reunião dos júris dos respetivos procedimentos concursais, as quais serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

9.6 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

9.7 — Critérios de ordenação preferencial: subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação:

1.º Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;

2.º Os candidatos com mais elevada média final.

3.º Os candidatos com menor idade.

10 — Composição do júri:

10.1 — Membros efetivos: Chefe de Divisão, Eng. José Carlos Morais Pinto Cardoso que presidirá, pela Chefe de Divisão, Dr.ª Maria de Fátima Dourado Andrade dos Santos Azevedo que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e pela Técnica Superior, Dr.ª Ana Paula Pratas Figueira Santos Braga;

Membros suplentes: Chefe de Divisão, Prof. Ângelo Manuel Carvalho Santos e o Chefe de Divisão, Arq. Adelino da Siva Neves.

11 — A publicitação das listas unitárias de ordenação final dos candidatos, será efetuada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no Departamento de Recursos Humanos, e disponibilizada na página eletrónica da Autarquia — www.cm-anadia.pt

12 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, 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, provi-

deniciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

5 de junho de 2018. — A Presidente da Câmara, Eng.ª *Maria Teresa Belém Correia Cardoso*.

311408334

MUNICÍPIO DO BARREIRO

Aviso (extrato) n.º 8283/2018

Em cumprimento do disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º; artigo 92.º, n.ºs 1 e 2, alínea *b*), e artigo 93.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna público os meus despachos, os quais determinaram as mobilidades internas na modalidade intercarreiras do assistente operacional Ricardo Jorge Sobral Carrajola para a carreira de assistente técnico, na posição 3, nível 8, e da assistente técnica Magda Raquel Cavaco Teixeira, para a carreira de técnica superior, na posição 2, nível 15, ambas com efeitos a 01/06/2018.

29 de maio de 2018. — O Vereador, *João Pintassilgo*.

311385899

MUNICÍPIO DO CORVO

Aviso n.º 8284/2018

Procedimento concursal comum para preenchimento de três postos de trabalho na categoria de Assistente Operacional, da carreira geral de Assistente Operacional, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 — Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, conjugado com os artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual, doravante LTFP, torna-se público que, por despacho de 3 de maio do ano em curso, do Presidente da Câmara Municipal do Corvo, no uso de competências em matéria de superintendência na gestão e direção do pessoal ao serviço do município, conferida pela alínea *a*) do n.º 2 do artigo 35.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e em cumprimento da deliberação do órgão executivo a 10 de maio de 2018 e do órgão deliberativo a 22 de dezembro de 2017, se encontra aberto procedimento concursal comum, pelo prazo de dez dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, com vista à constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de três postos de trabalho na categoria de Assistente Operacional, carreira geral de Assistente Operacional previsto e não ocupado no mapa de pessoal deste município para o ano de 2018.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria, declara-se não estarem constituídas quaisquer reservas internas de recrutamento. Efetuada consulta nos termos do artigo 4.º da Portaria, a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), enquanto entidade centralizada para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), foi prestada informação da inexistência de reservas de recrutamento.

3 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, as autarquias locais encontram-se dispensadas de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional.

4 — Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante (LTFP), Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril (doravante Portaria), Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e demais legislação aplicável.

5 — Prazo de validade: Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º da Portaria, o procedimento concursal destina-se à ocupação dos postos de trabalho referidos e será constituída reserva de recrutamento interno, válida por um prazo máximo de dezoito meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, sempre que os candidatos aprovados, que constam na lista de ordenação final, devidamente homologada, sejam em número superior ao dos postos de trabalho a ocupar em resultado deste procedimento concursal comum.

6 — Âmbito do recrutamento: Nos termos dos n.ºs 4 e 6 do artigo 30.º da LTFP, na redação dada pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, o recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, far-se-á de entre trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público, conforme deliberações a que acima se faz referência, nos termos e limites fixados no Mapa Global Consolidado de Recrutamento deste Município, para o corrente ano.

7 — Local de trabalho: O local de trabalho situa-se na área geográfica do município do Corvo.

8 — Caracterização do posto de trabalho: Funções correspondentes à caracterização funcional da categoria de Assistente Operacional, grau de complexidade funcional 1, constantes do Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, e no âmbito das competências consagradas e conferidas aos Serviços Operativos integrantes da estrutura e organização do Município do Corvo a que se reporta o Despacho n.º 1228/2011, publicado no DR, 2.ª série n.º 9 de 13 de janeiro de 2011.

9 — Remuneração base prevista: O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado, numa das posições remuneratórias da categoria correspondente ao posto de trabalho posto a concurso, será objeto de negociação com a entidade empregadora pública, nos termos do artigo 38.º da LTFP conjugado com o artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, (Orçamento de Estado para 2015) e de acordo com os limites e condicionalismos neste normativo impostos, por prorrogação dos seus efeitos por força do artigo 20.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro (Orçamento do Estado para 2018), sendo a posição remuneratória de referência a Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) a que corresponde, presentemente, a remuneração base de € 580,00.

10 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

a) Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LGTFP, nomeadamente:

- i*) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- ii*) 18 Anos de idade completos;
- iii*) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;
- iv*) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- v*) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;

Os documentos comprovativos destes requisitos ficam temporariamente dispensados desde que os candidatos refiram, no formulário de candidatura, a respetiva situação.

b) Nível habilitacional exigido: A titularidade da escolaridade obrigatória a que corresponde o grau previsto na alínea *a*), do n.º 1, do artigo 86.º, da LGTFP;

11 — Atento ao disposto no artigo 35.º da LTFP não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria, executem as mesmas funções e ocupem, no órgão ou serviço que publica o procedimento concursal, posto de trabalho idêntico àquele para cuja ocupação se publica o procedimento, excetuando os que se encontrem em situação de requalificação, conforme o disposto na alínea *l*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria.

12 — Formalização das candidaturas:

12.1 — Prazo de candidatura: 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria.

12.2 — Forma: As candidaturas devem ser formalizadas, em suporte de papel, mediante o correto preenchimento de formulário tipo (de utilização obrigatória) disponível no *site* oficial deste município em www.cm-corvo.pt e entregues, no prazo de candidatura, pessoalmente, na Câmara Municipal do Corvo no período de expediente (das 08h00 às 17h00), ou remetidas pelo correio em carta registada com aviso de receção, para Câmara Municipal do Corvo, Rua do Jogo da bola, 9980-024 Corvo, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas.

Não é admitido o envio de candidaturas por correio eletrónico.

13 — Os formulários de candidatura deverão ser acompanhados, dos seguintes documentos:

Fotocópia do Bilhete de Identidade, do cartão de contribuinte ou do cartão de cidadão;

Fotocópia do certificado das habilitações literárias;

Curriculum vitae detalhado e atualizado, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias e as funções que exerce, bem como as que exerceu, com a indicação dos respetivos períodos de permanência, as atividades relevantes e a participação em grupos de trabalho, assim como a formação profissional detida (cursos, estágios,