

AVISO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE 5 (CINCO) POSTOS DE TRABALHO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

**ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA FUNCIONAL DE SERVIÇOS GERAIS, PARA A UNIDADE DE
DESPORTO, JUVENTUDE E ASSOCIATIVISMO**

1. De acordo com as disposições constantes dos artigos 30.º e 33.º a 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, da tramitação do procedimento concursal de recrutamento constante na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e nos termos do disposto no artigo 11.º da mesma, torno público que, na sequência da deliberação da Câmara Municipal de Alvaiázere, datada de 9 de maio de 2024, se irá proceder à abertura, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data de publicitação de oferta na Bolsa de Emprego Público (BEP), de procedimento concursal comum para o preenchimento de 5 (cinco) postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Alvaiázere, visando a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.
2. O presente procedimento revela-se imprescindível para assegurar a prestação dos serviços públicos municipais no âmbito do desporto, da juventude e do associativismo, existindo carência de pessoal no serviço onde estas funções são exercidas.
3. Legislação aplicável, nas suas atuais redações:
 - a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
 - b) Anexo I (a que se refere o n.º 2 do artigo 1.º) da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico;
 - c) Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro;
 - d) Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
 - e) Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento nos termos do n.º 2 do artigo 37.º do anexo à LTFP;
 - f) Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, que aprova a tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas, com as atualizações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, diploma que aprova medidas de valorização dos trabalhadores em funções públicas;

g) Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, em todos os serviços e organismos da administração central, regional autónoma e local.

4. Procedimentos prévios:

- 4.1. Declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento neste organismo.
- 4.2. De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Exmo. Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, foi determinado que *"As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores (as) em situação de requalificação"*.
- 4.3. Ainda assim, ao abrigo do disposto nos artigos 2.º e 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, e no n.º 5 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o Município procedeu à consulta à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (DGAEP) e à Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria (CIMRL), tendo-se registado que:
 - 4.3.1. A Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (DGAEP), enquanto Entidade de Recrutamento Centralizado (ERC) declarou, por e-mails de 10 e 15 de abril de 2024, que *"Na sequência da submissão em 09 de abril de 2024, do formulário "Reservas de Recrutamento", com o ID 4206 e, para efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cumpre informar que, não tendo sido ainda realizado qualquer procedimento concursal centralizado ao abrigo do referido diploma, não existe, em reserva de recrutamento, qualquer candidato com o perfil adequado."* e *"Relativamente ao pedido com o n.º ID 13152, submetido em 09-04-2024, informa-se que não existem trabalhadores em situação de valorização profissional com o perfil adequado ao exercício das funções identificadas como necessárias."*
 - 4.3.2. A Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria - CIMRL, enquanto Entidade Gestora da Valorização Profissional das Autarquias Locais, na área dos municípios da Região de Leiria, prestou a informação, por e-mail de 26 de abril de 2024, de que *"Em resposta ao V/ ofício, refª 1083/2024, datado de 09/04/2024, na sequência do email abaixo, e para os devidos efeitos, informa-se que a Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria - CIMRL, enquanto Entidade Gestora da Valorização Profissional das Autarquias Locais, na área dos municípios da Região de Leiria, conforme consignado no n.º 1 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, não tem qualquer Comissão criada, até ao momento, sobre a existência, ou não, de trabalhadores*

em situação de valorização profissional, aptos a suprir as necessidades identificadas.”.

5. Caracterização dos postos de trabalho e perfil de competências, de acordo com o Mapa de Pessoal em vigor:

Os postos de trabalho a preencher correspondem ao exercício de funções da carreira/categoria de Assistente Operacional, complexidade funcional de grau 1, nos termos do n.º 2 do artigo 88.º da LTFP. Os titulares destes postos de trabalho irão integrar a Unidade de Desporto, Juventude e Associativismo e exercer funções na área funcional de serviços gerais, designadamente:

- a) Exercer funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis no respetivo serviço;
- b) Executar tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico;
- c) Ser responsável pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos;
- d) Assegurar e manter as condições de higiene e limpeza e de segurança;
- e) Efetuar a manutenção das instalações;
- f) Garantir a organização dos espaços para atividades;
- g) Assegurar o transporte de materiais;
- h) Gerir a agenda com eficácia;
- i) Executar e colaborar, com apoio geral ou especializado, nas diversas atividades ou tarefas desenvolvidas no âmbito da Unidade Orgânica.
- j) Perfil de competências essenciais: Realização e Orientação para Resultados; Conhecimentos e Experiência; Organização e Método de Trabalho; Trabalho de Equipa e Cooperação; Relacionamento Interpessoal; Adaptação e Melhoria Contínua; Otimização de Recursos; Iniciativa e Autonomia; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Orientação para a Segurança.

5.1. A descrição de funções em referência não prejudica a atribuição ao(à) trabalhador(a) de funções não expressamente mencionadas que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas e para as quais o(a) trabalhador(a) detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

6. Local de Trabalho: Área do Município de Alvaiázere.

7. Âmbito de Recrutamento: Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º e no artigo 33.º da LTFP, na sua atual redação, e em conformidade com a Deliberação do Órgão Executivo de 9 de maio de 2024 e o Mapa Anual de Recrutamentos para 2024 (publicitado pelo Despacho (extrato) n.º 3578/2024, na 2.ª série do diário da república n.º 65, de 2 de abril), aprovado pelo Órgão Executivo na sua sessão realizada a 29 de fevereiro de 2024, o recrutamento é aberto a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo

indeterminado previamente estabelecido, vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.

8. **Prazo de Validade:** O procedimento concursal é válido para o preenchimento imediato dos postos de trabalho a ocupar. Nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria, sempre que a lista de ordenação final contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna, válida para ocupação de idênticos postos de trabalho pelo período de 18 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final.

9. **Requisitos de admissão:**

9.1. Requisitos Gerais: Ser detentor, cumulativamente, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, Convenção Internacional ou Lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

9.2. Requisitos Especiais: Habilitações Académicas e Profissionais exigidas - Titularidade da escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a idade do(a) candidato(a), correspondente ao grau 1 de complexidade funcional, de acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP.

9.3. Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: apenas poderá ser candidato(a) ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional. Os(as) candidatos(as) detentores(as) de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável em vigor.

10. Substituição da Habilitação: Em cumprimento da alínea j) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, adverte-se que no presente procedimento não há lugar à substituição do nível habilitacional por formação e/ou experiência profissional, a que alude o n.º 2 do artigo 34.º da LTFP, no qual é admitido a substituição do nível habilitacional por formação e/ou experiência profissional.

11. Nos termos da alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos(as) candidatos(as) que, cumulativamente, se encontrem integrados(as) na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

12. **Remuneração:** O posicionamento remuneratório do(a) trabalhador(a) obedecerá ao estabelecido no artigo 38.º da LTFP, em conjugação com o disposto na Portaria, atualizada nos termos do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, sem opção pela negociação da posição remuneratória:

- Assistente Operacional – 1.ª posição remuneratória e 5.º nível remuneratório da Tabela Remuneratória Única (TRU), a que corresponde o valor da remuneração base praticada na Administração Pública em 2024, equivalente a 821,83€ (oitocentos e vinte e um euros e oitenta e três cêntimos).

13. **Prazo para Apresentação de Candidaturas:**

13.1. As candidaturas devem ser apresentadas no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicitação do procedimento na Bolsa de Emprego Público (BEP), pelo que o prazo de expedição das mesmas termina no próximo dia 2 de julho de 2024.

13.2. Os(as) candidatos(as) devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

14. **Forma de Apresentação das Candidaturas:**

14.1. Formalização das candidaturas:

Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 13.º da portaria, a apresentação de candidatura é efetuada exclusivamente em suporte eletrónico, através do preenchimento do formulário disponibilizado no link <https://recrutamento.cm-alvaiazere.pt/>.

14.2. Não serão admitidas candidaturas em suporte de papel.

14.3. Com o formulário de candidatura deverão ser apresentados os seguintes documentos:

- a) Digitalização legível do documento comprovativo das habilitações académicas;
- b) *Curriculum vitae*, acompanhado, em anexo, dos documentos comprovativos das formações e experiência profissional nele mencionados, relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho publicitado, frequentadas nos últimos 5 anos (desde 2019, inclusive), onde conste a sua data de realização e a sua duração, sob pena das mesmas não serem consideradas em caso de aplicação do método de seleção Avaliação Curricular (AC);
- c) No caso de o candidato já ter vínculo de emprego público, deverá ainda apresentar uma declaração emitida pelo serviço de origem a que o(a) candidato(a) pertence, devidamente atualizada (reportada ao período estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste inequivocamente: identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, da carreira e categoria de que seja titular e da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida; descrição das atividades/funções que se encontra a cumprir ou executar; indicação qualitativa e quantitativa da avaliação de desempenho do último ciclo avaliativo,

desde que atribuída nos termos do SIADAP ou declaração de que o(a) candidato(a) não foi avaliado(a).

14.4. Na apresentação da candidatura por meios eletrónicos a validação é feita por submissão do formulário disponibilizado para esse efeito, acompanhado do respetivo currículo e demais documentos, devendo o(a) candidato(a) guardar o comprovativo.

15. Motivos de Exclusão:

15.1. A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do(da) candidato(a) do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar, nos termos do n.º 3 do artigo 14.º da Portaria.

15.2. A comprovação do preenchimento de requisitos é efetuada no momento da admissão ao procedimento concursal, perante o júri, sempre que determinante para a decisão sobre os métodos de seleção a aplicar, nos termos da alínea a) do artigo 14.º da Portaria, pelo que:

a) Os candidatos detentores de vínculos de emprego público por tempo indeterminado e que, encontrando-se a cumprir ou a executar a atribuição, competências ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, não afastem a aplicação dos métodos de seleção previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, devem anexar à candidatura declaração de funções devidamente atualizada. Desta declaração deverá constar expressamente o tempo de exercício de funções (em anos, meses e dias) na função pública, na carreira e categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho objeto do procedimento.

15.3. Nos termos do artigo 15.º da Portaria, a não apresentação de documentos comprovativos dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentá-los, determina:

- a) A exclusão do(a) candidato(a) ao procedimento, quando a falta desses documentos seja determinante para a decisão sobre os métodos de seleção a aplicar e impossibilite a sua admissão,
- b) A impossibilidade de constituição de vínculo de emprego público, nos restantes casos.

15.4. Constitui igualmente motivo de exclusão a entrega extemporânea da candidatura.

16. Métodos de Seleção:

16.1. Atento o disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP e no artigo 17.º da Portaria, os métodos de seleção a aplicar, por serem obrigatórios, são a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

- 16.2. Relativamente aos(às) candidatos(as) que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho, bem como no recrutamento de candidatos(as) em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade para cuja ocupação os presentes procedimentos foram publicitados, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências.
- 16.3. Os(as) candidatos(as) referidos(as) no ponto 16.2 podem afastar, por escrito, no formulário de candidatura, a utilização dos métodos de seleção de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, optando pelos métodos previstos para os(as) restantes candidatos(as), ao abrigo do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.
- 16.4. Nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria, a ata do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, encontra-se publicada na página eletrónica do Município de Alvaiázere, em www.cm-alvaiazere.pt.
- 16.5. Em conformidade com a deliberação mencionada no ponto 1 do presente aviso e com as disposições legais em vigor, por se mostrar inexecutável a aplicação dos métodos de seleção num único momento e também por razões de economia e eficiência do processo, a aplicação dos métodos de seleção será faseada.
- 16.6. De acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, a utilização dos métodos de seleção será faseada, nos seguintes termos:
- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade do(as) candidato(as), apenas do primeiro método obrigatório (Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular);
 - b) Aplicação do segundo método apenas a parte dos(as) candidatos(as) aprovados(as) no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos(as), por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
 - c) Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos(as) que se consideram excluídos(as).
- 16.7. Os conjuntos sucessivos de candidatos(as) a que se refere o ponto anterior serão formados por 20 (vinte) candidatos(s).
- 16.8. Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos é elaborada lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação.
- 16.9. Os métodos de seleção têm caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores ou de Não Apto em qualquer um dos métodos, não sendo convocados para a realização do método de seleção seguinte.

- 16.10. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à sua exclusão do procedimento.
17. Prova de Conhecimentos - Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como as competências técnicas dos(as) candidatos(as) diretamente relacionadas com as exigências da função e avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. O método de seleção é valorado até às centésimas numa escala de 0 a 20 valores, revestindo as características abaixo identificadas consoante a carreira em questão.
- 17.1. A Prova de Conhecimentos será de forma oral, revestindo natureza prática ou de simulação, de realização individual, com a duração máxima de 30 (trinta) minutos, que visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos(as) candidatos(as), necessários ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, e incidirá sobre o conteúdo funcional constante do ponto 5 deste aviso.
18. **Avaliação psicológica** - Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, as aptidões, as características de personalidade e competências comportamentais dos(as) candidatos(as) e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.
- 18.1. A avaliação psicológica será valorada através das menções classificativas de "*Apto*" e "*Não apto*", sem qualquer menção quantitativa ou expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.
- 18.2. O método de seleção Avaliação Psicológica, ou cada uma das fases que o comporta, é eliminatório, sendo excluído do procedimento concursal o candidato que obtenha um juízo de "*Não Apto*" na aplicação do método ou numa das suas fases.
- 18.3. Nos termos do artigo 17.º, n.º 2 da Portaria, o método de seleção Avaliação Psicológica será preferencialmente aplicado pela DGAEP.
- 18.4. Quando fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método pela DGAEP, a avaliação psicológica, ao abrigo do artigo 17.º, n.º 3, da Portaria, poderá ser aplicada por um técnico com habilitação académica e formação adequada para o efeito da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento ou, caso tal se revele fundamentadamente inviável, poderá ser contratualizada a aplicação deste método por entidade especializada.
19. **Avaliação Curricular** - Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a qualificação dos(as) candidatos(as), designadamente a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida.

19.1. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

19.2. Para cada fator de avaliação do método de seleção de avaliação curricular proceder-se-á nos seguintes termos:

- a) **Habilitações académicas (HA)** – Neste fator serão consideradas as habilitações académicas dos candidatos, desde que oficialmente reconhecidas, nos seguintes termos:

Habilitações académicas	Valoração
Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar	16 valores
Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar	18 valores
Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar	20 valores

- b) **Formação profissional (FP)** – Neste fator serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que versem sobre temáticas genéricas e específicas relacionadas com as exigências das funções do posto de trabalho a ocupar. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que deverá indicar o número de horas ou de dias da duração da ação e a data de realização da mesma.

A valoração deste fator terá expressão na escala de 10 (dez) a 20 (vinte) valores e, para efeitos de avaliação, ter-se-ão em conta estágios, cursos, seminários ou outras ações de formação frequentadas pelos candidatos nos 5 (cinco) anos anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República (desde 2019, respetivamente) e enquanto titulares da categoria e no exercício da atividade caracterizadora dos postos de trabalho, de acordo com a seguinte grelha:

Formação Profissional (Duração)	Valoração
Sem formação	10 valores
Até 35 horas de formação	12 valores
Até 100 horas de formação	14 valores
Até 150 horas de formação	16 valores
Até 200 horas de formação	18 valores
Mais de 200 horas de formação	20 valores

No caso de não ser indicada a duração da formação em número de horas, será considerado um dia de formação como equivalente a 7 (sete) horas.

A valoração do presente fator não poderá exceder os 20 (vinte) valores.

- c) Experiência Profissional – Neste fator será ponderada a experiência profissional em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, exercida na Administração Pública, desde que devidamente comprovada, nos seguintes termos:

Experiência Profissional (Meses)	Valoração
Até 12 meses	10 valores
De 13 a 36 meses	14 valores
De 37 a 60 meses	17 valores
Mais de 60 meses	20 valores

Aos candidatos com experiência profissional em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, desenvolvida em Autarquias Locais, nos 36 (trinta e seis) meses anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República, será atribuído mais 1 (um) valor por cada 12 (doze) meses completos de experiência.

A valoração do presente fator não poderá exceder 20 (vinte) valores.

- d) Avaliação do desempenho – a valoração deste fator resultará avaliação do desempenho obtida, relativa ao último período, não superior a três anos, em que foi cumprida ou executada atribuição, competência ou atividade idêntica à do(s) posto(s) de trabalho a ocupar, nos termos a seguir indicados:

Avaliação de Desempenho	Valoração
Relevante convertido em excelente	20 valores
Relevante	17 valores
Adequado	14 valores
Último período refere-se ao desempenho de atividade(s) relevante(s) mas é superior a 3 anos ou insuscetível de avaliação ou refere-se ao desempenho de atividade(s) irrelevante(s)	10 valores
Inadequado	8 valores

20. Fórmula classificativa: expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média simples das classificações obtidas em cada um dos elementos a avaliar:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 20\%).$$

21. Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.
22. **Entrevista de Avaliação de Competências** - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

- 22.1. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, e deve estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.
- 22.2. A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, através da média simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, sendo excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores.
- 22.3. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, e nos respetivos anexos. As competências a avaliar serão extraídas da correspondente lista, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constam no perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso, descrito no ponto do presente Aviso, designadamente:
- a) Realização e Orientação para Resultados - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
 - b) Conhecimentos e Experiência - Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades;
 - c) Organização e Método de Trabalho - Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica;
 - d) Trabalho de Equipa e Cooperação - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa;
 - e) Relacionamento Interpessoal - Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
 - f) Adaptação e Melhoria Contínua - Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional;
 - g) Otimização de Recursos - Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade;
 - h) Iniciativa e Autonomia - Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas;
 - i) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço - Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável;

j) Orientação para a Segurança - Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

23. Ordenação final dos(as) candidatos(as):

23.1. Generalidade dos(as) candidatos(as):

A ordenação final destes(as) candidatos(as), que completem o procedimento sem ter obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou um juízo de "Não Apto" numa das fases da Avaliação Psicológica, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos termos do n.º 5 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, através da seguinte fórmula:

$$OF = 100\% PC + AP (Apto/Não apto)$$

Em que:

- OF – Ordenação Final;
- PC – Prova de Conhecimentos;
- AP – Avaliação Psicológica.

23.2. Candidatos(as) abrangidos(as) pelo ponto 16.2 do aviso:

A ordenação final destes(as) candidatos(as), que completem o procedimento sem ter obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos termos do n.º 5 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, através da seguinte fórmula:

$$OF = 60\% AC + 40\% EAC$$

Em que:

- OF – Ordenação Final;
- AC – Avaliação Curricular;
- EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

24. Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar constam em ata do Júri e são de acesso dos(as) candidatos(as), nos termos do disposto no ponto 16.4. do presente Aviso.

25. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do Procedimento o(a) candidato(a) que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores no primeiro método, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, bem como o(a) candidato(a) que tenha obtido um juízo de "Não Apto" no método de seleção "Avaliação Psicológica" ou numa das suas fases.

26. A falta de comparência dos(as) candidatos(as) a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

27. A Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista de Avaliação de Competências serão realizadas em data, hora e local a comunicar oportunamente.
28. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos(as), os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria, em conjugação com os critérios definidos pelo Júri na ata n.º 1, designadamente:
- a) Maior grau académico na área do procedimento concursal;
 - b) da nota final da habilitação académica exigida;
 - c) do tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional;
 - d) do número de horas de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho;
 - e) caso subsista a igualdade de valoração, o desempate será efetuado por sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos.

29. **Composição do Júri:**

Presidente – António Acácio Ribeiro Gonçalves, Chefe da Unidade de Desporto, Juventude e Associativismo, na qualidade de Presidente;

Vogais efetivos – 1.º vogal efetivo: Luís Miguel Dias Simão, Técnico Superior da Unidade de Desporto, Juventude e Associativismo, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos; 2.º vogal efetivo: Rita Maria Nogueira Batista, Técnica Superior da Divisão Financeira e de Recursos Humanos;

Vogais Suplentes – 1.º vogal suplente: Lucinda Maria Gonçalves de Barros Miguel, Encarregada Operacional da Divisão de Desenvolvimento Social e Cultural; 2.º vogal suplente: Ana Sofia da Silva Mendes Alves, Técnica Superior da Divisão Financeira e de Recursos Humanos.

29.1. Nas suas ausências e impedimentos, o (a) Presidente do Júri será substituído (a) pelo 1.º vogal efetivo.

29.2. Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a informação descrita no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

30. **Candidatos admitidos e excluídos**

30.1. Terminado o prazo para apresentação de candidaturas previsto no ponto 13 do presente Aviso, o júri procede à verificação dos elementos apresentados pelos(as) candidatos(as), designadamente a reunião dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à sua admissão, sendo os(as) candidatos (as) excluídos(as) notificados(as) para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA), e os candidatos(as) admitidos(as) notificados da admissão ao procedimento concursal, por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria, de acordo com o artigo 16.º do mesmo diploma.

- 30.2. Por razões de eficiência e eficácia procedimental, findo o prazo para os candidatos(as) excluídos(as) se pronunciarem em sede de audiência dos interessados, bem como de resposta por parte do júri, os candidatos(as) admitidos(as) serão convocados(as) pela forma prevista no artigo 6.º do suprarreferido diploma, com indicação do dia, hora e local para realização do primeiro método de seleção.
31. Publicitação
- 31.1. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público dos Paços do Município e disponibilizada na sua página eletrónica, em www.cm-alvaiazere.pt. Os(as) candidatos(as) aprovados(as) em cada método são convocados(as) para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.
32. **Período experimental** – O regime aplicável ao período experimental na carreira de Assistente Operacional é o estabelecido nos artigos 45.º e seguintes do anexo à LTFP.
- 32.1. Nos termos das alíneas a) do n.º 1 do artigo 49.º da suprarreferida lei, o período experimental tem a duração de 90 dias para a carreira e categoria de Assistente Operacional.
33. O recrutamento será efetuado nos termos definidos na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP e terá lugar após o termo do procedimento concursal, momento em que, nos termos na alínea b) do n.º 1 do artigo 14.º e do n.º 1 do artigo 15.º, ambos da Portaria, perante o empregador público, o(a) candidato(a) selecionado(a) comprova o preenchimento dos requisitos legalmente exigidos para o recrutamento.
34. Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da LTFP e no artigo 11.º da Portaria, a publicação integral deste procedimento será efetuada na BEP, em www.bep.gov.pt, no 1.º dia útil após a publicação de extrato do presente Aviso na 2.ª série do Diário da República. O presente procedimento concursal será publicitado ainda na página eletrónica do Município de Alvaiázere, em www.cm-alvaiazere.pt a partir da data da publicação na BEP referida anteriormente.
35. Quota de emprego para candidatos(as) com deficiência:
- 35.1. Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos termos conjugados do n.º 1 do artigo 1.º com o n.º 3 do artigo 3.º, ambos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.
- 35.2. Os(as) candidatos(as) com deficiência devem declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos

artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado, em conjugação com o elencado na alínea f) do n.º 1 do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

36. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), o Município de Alvaiázere, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.
37. O Município de Alvaiázere informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto nos artigos 14.º e 15.º da Portaria. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), aprovado pela Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto). A conservação dos dados pessoais apresentados pelos(as) candidatos(as) no decurso do presente procedimento concursal deve respeitar o previsto no artigo 42.º da Portaria. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua redação atual.
38. Em tudo o que não esteja previsto no presente Aviso, aplicam-se as normas constantes na legislação atualmente em vigor.

Alvaiázere, 18 de junho de 2024

O Presidente da Câmara Municipal,

(Dr. João Paulo Guerreiro)