

AVISO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA DE SILVICULTURA (CNAEF 623 - SILVICULTURA E CAÇA) E INSCRIÇÃO, COM A ESPECIALIDADE DE ENGENHARIA FLORESTAL, NA RESPECTIVA ORDEM

1. De acordo com as disposições constantes dos artigos 30.º e 33.º a 37.º do anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela 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 02 de outubro 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 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado 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 o cumprimento das obrigações de prestação de serviço público legalmente estabelecidas, existindo carência de pessoal no serviço onde estas funções serão exercidas, tendo em conta a delegação de competências efetuada no Município por força do art.º 20.º da Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, na sua redação atual.
3. Legislação aplicável, nas suas redações atuais:
 - 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 (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
 - e) Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada Portaria), que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, nos termos do n.º 2 do artigo 37.º da LTFP;
 - f) Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, que aprova a tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem 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, 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 8 e 12 de agosto de 2024, que *"Na sequência da submissão em 7 de agosto de 2024, do formulário "Reservas de Recrutamento", com o ID 5140 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 existem candidatos em reserva de recrutamento com o perfil pretendido."* e *"Relativamente ao pedido com o n.º ID 16839, submetido em 07-08-2024, 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 13 de agosto de 2024, de que *"Em resposta ao V/ ofício, refª 10243/2024, datado de 07/08/2024, 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:

O posto de trabalho a preencher corresponde ao exercício de funções da carreira/categoria de Técnico Superior, complexidade funcional de grau 3, nos termos do n.º 2 do artigo 88.º da LTFP. O titular deste posto de trabalho irá integrar o Gabinete-Serviço Municipal de Proteção Civil e exercer funções na área funcional de silvicultura e caça (área CNAEF 623), designadamente:

- a) Exercer funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação, e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão, no âmbito das funções definidas do artigo 30.º do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais em vigor;
- b) Elaborar pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado na área da unidade orgânica;
- c) Exercer funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado;
- d) Propor medidas adequadas a incluir no plano de atividades anuais e plurianuais e executar as ações que na área da defesa e ordenamento da floresta estejam aí incluídas;
- e) Acompanhar, executar e atualizar o Plano Municipal de Defesa da Floresta contra Incêndios, bem como os Programas de Ação nele previstos;
- f) Promover o cumprimento do estabelecido no Sistema Nacional de Defesa da Floresta contra Incêndios, relativamente às competências aí atribuídas aos municípios;
- g) Coordenar e acompanhar as ações de gestão de combustíveis e de proteção a edificações;
- h) Avaliar e informar sobre os pedidos de licenciamento e a utilização de fogo-de-artifício e de outros artefactos pirotécnicos, durante o período crítico;
- i) Acompanhar e divulgar o Índice Diário de Risco de Incêndio;
- j) Participar no ordenamento, gestão e intervenção de âmbito florestal;
- k) Emitir propostas e pareceres no âmbito das medidas e ações de Defesa da Floresta contra Incêndios (DFCI) e do ordenamento florestal, dos planos e relatórios de âmbito local, regional e nacional e das propostas de legislação;
- l) Planear as ações a realizar, no curto prazo, no âmbito do controlo das ignições (sensibilização da população, vigilância e repressão), da infraestruturação do território e do combate;
- m) Propor, elaborar e informar projetos de candidaturas a programas de financiamento público e coordenar a sua execução física;
- n) Implementar e executar as orientações emanadas nos planos locais regionais e nacionais;

- o) Acompanhar, vistoriar e emitir pareceres sobre as ações de florestação ou reflorestação sujeitas a licenciamento camarário;
- p) Atender e informar os munícipes sobre as ações de gestão de combustíveis e sobre as ações de florestação e reflorestação e disposições legais aplicáveis;
- q) Acompanhar o Programa de Vigilância Móvel Motorizada e de vigilância fixa;
- r) Organizar e manter atualizados os projetos e planos em formato digital;
- s) Organizar e manter hortos e viveiros;
- t) Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe forem cometidos por lei, norma, regulamento, deliberação, despacho ou determinação superior.
- u) Perfil de competências essenciais: Planeamento e Organização; Análise da Informação e sentido crítico; Iniciativa e autonomia; Responsabilidade e compromisso com o serviço; Trabalho de Equipa e Cooperação.

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:**

7.1. 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 02 de outubro de 2024 e o Mapa Anual de Recrutamentos, por referência à 2.ª (segunda) revisão do mapa de pessoal (publicitado pelo aviso, por extrato, n.º 9358/2024, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 157, de 14 de agosto), 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 do posto 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:

9.2.1. Habilitações Académicas e Profissionais exigidas:

Titularidade de Licenciatura, correspondente ao grau 3 de complexidade funcional, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP e da alínea i) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), na área abaixo indicada:

- **Licenciatura na área de silvicultura e caça (CNAEF 623).**

9.2.2. Título profissional:

- **Inscrição, como membro efetivo, e com a especialidade de engenharia florestal, na respetiva Ordem.**

- 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, e do Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10 de janeiro, sem opção pela negociação da posição remuneratória:

- Técnico Superior – 1.^a posição remuneratória e 16.º nível remuneratório da Tabela Remuneratória Única (TRU), a que corresponde o valor da remuneração base praticada na Administração Pública em 2024, equivalente a 1.385,99€ (mil trezentos e oitenta e cinco euros e noventa e nove cêntimos).
- Caso o(a) trabalhador(a) seja titular de grau académico de doutor será aplicado o disposto no artigo 88.º, n.º 8, da LTFP.

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 28 de novembro 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 data de realização e duração das mesmas, 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 caracterizadoras 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 artigo 17.º da Portaria, os métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos, 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 ou que, estando em regime de valorização profissional, a tenham desempenhado

imediatamente antes, e que não afastem, por escrito, no formulário de candidatura, a aplicação desses métodos, optando pelos métodos previstos para os(as) restantes candidatos(as), nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar serão a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências.

- 16.3. 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.
- 16.4. 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.
- 16.5. 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).
- 16.6. Os conjuntos sucessivos de candidatos(as) a que se refere o ponto anterior serão formados por 10 (dez) candidatos(s).
- 16.7. Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos é elaborada lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação.
- 16.8. 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.
- 16.9. 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.

- 17.1. A Prova de Conhecimentos, que possui natureza teórica, reveste a forma escrita, de realização individual sob anonimato, sendo realizada em suporte de papel e valorada até às centésimas numa escala de 0 a 20 valores.
- 17.2. A Prova de Conhecimentos, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica, será composta por questões de escolha múltipla e de desenvolvimento e terá a duração máxima de 90 minutos.
- 17.3. A Prova de Conhecimentos admite a consulta de legislação, não sendo permitida a sua consulta em qualquer equipamento informático, designadamente telemóveis, *tablets*, computadores, entre outros, versando sobre as seguintes matérias:
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), 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, na sua atual redação;
 - 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, na sua atual redação;
 - Lei nº 27/2006, de 3 de julho, na atual redação, que aprova a Lei de Bases da Proteção Civil;
 - Lei n.º 65/2007, de 12 de novembro, que define o enquadramento institucional e operacional da proteção civil no âmbito municipal, estabelece a organização dos serviços municipais de proteção civil e determina as competências do comandante operacional municipal;
 - Decreto-Lei n.º 44/2019, de 1 de abril, que concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais no domínio da proteção civil;
 - Decreto-Lei nº 82/2021, de 13 de outubro, na sua atual redação, que estabelece o Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais no território continental e define as suas regras de funcionamento;
 - Planos de emergência de proteção civil (municipal e distrital);
 - Lei n.º 20/2009, de 12 de maio, que fixa as atribuições para os municípios em matéria de constituição e funcionamento dos Gabinetes Técnicos Florestais;
 - Decreto-Lei n.º 16/2009, de 14 de janeiro, na sua atual redação, que aprova o regime jurídico dos planos de ordenamento, de gestão e de intervenção de âmbito florestal;
 - Planos de defesa da floresta contra incêndios (municipal, distrital e nacional);

- Resolução do Conselho de Ministros nº 45-A/2020, de 16 de junho, que aprova o Plano Nacional de Gestão Integrada de Fogos Rurais;
 - Plano Regional de Ordenamento da Floresta;
 - Plano Diretor Municipal;
 - Regulamento Municipal da Edificação e Urbanização, publicado pelo Aviso n.º 8539/2016, em Diário da República, 2.ª série, n.º 129, parte H, de 7 de julho, em: <https://www.cm-alvaiazere.pt/cmalvaiazere/uploads/document/file/418/21.pdf>
 - Regulamento Municipal de Limpeza de Terrenos e Uso do Fogo em Espaços e Solos Urbanos, publicado pelo Regulamento n.º 1116/2023, em Diário da República, 2.ª série, n.º 203, parte H, de 19 de outubro, em: https://www.cm-alvaiazere.pt/cmalvaiazere/uploads/document/file/2719/doc_154050_anx_37044.pdf
 - Regulamento Municipal de Gestão Florestal, publicado pelo Regulamento n.º 1276/2023, em Diário da República, 2.ª série, n.º 231, parte H, de 29 de novembro, em: https://www.cm-alvaiazere.pt/cmalvaiazere/uploads/document/file/2741/doc_154026_anx_38368.pdf
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. O método de seleção Avaliação Psicológica será aplicado pela DGAEP ou por técnico com habilitação académica e formação adequada para o efeito da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela DGAEP. Pode, ainda, caso fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por técnico com habilitação académica e formação adequada para o efeito da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, ser contratualizada aplicação deste método por fornecedor especializado na área.
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 (<i>licenciatura</i>)	16 valores
Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar (<i>mestrado</i>)	18 valores
Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar (<i>doutoramento</i>)	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 de 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 (desde 2019, inclusive) anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República e enquanto titulares da categoria e no exercício da atividade caracterizadora dos postos de trabalho.

A posse de Pós-graduação e/ou MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

Este parâmetro será avaliado 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	19 valores
Pós-Graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho	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 da 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 03 anos ou insuscetível de avaliação ou refere-se ao desempenho de atividade(s) irrelevante(s)	10 valores
Inadequado	8 valores

- 19.3. 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:
- $$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 20\%);$$
- 19.4. 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.
20. Entrevista de Avaliação de Competências - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.
- 20.1. 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.
- 20.2. 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.
- 20.3. 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) Planeamento e Organização – Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;

- b) Análise da Informação e sentido crítico - Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;
- c) Iniciativa e autonomia - Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;
- d) Responsabilidade e compromisso com o serviço - Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente;
- e) Trabalho de Equipa e Cooperação - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

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

21.1. 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 no primeiro método 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, através da seguinte fórmula:

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

Em que:

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

21.2. Candidatos(as) abrangidos(as) pelo ponto 15.2 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, através da seguinte fórmula:

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

Em que:

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

22. 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 16.3 do presente Aviso.
23. 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.
24. A falta de comparência dos(as) candidatos(as) a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.
25. A Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica, bem como a Entrevista de Avaliação de Competências, quando aplicável, serão realizadas em data, hora e local a comunicar oportunamente.
26. 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.
27. Composição do Júri:

Presidente – Mário Bruno Tiago Gomes, Coordenador Municipal da Proteção Civil, na qualidade de Presidente;

Vogais efetivos – 1.º vogal efetivo: Manuel Joaquim Pereira Lourenço, Técnico Superior da Divisão de Desenvolvimento Social e Cultural, 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: Ana Cristina dos Santos Godinho Costa, Técnica Superior da Divisão de Obras Municipais e Urbanismo; 2.º vogal suplente: Ana Sofia da Silva Mendes Alves, Técnica Superior da Divisão Financeira e de Recursos Humanos.

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

27.2. 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.

28. Candidatos admitidos e excluídos

28.1. 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.

28.2. 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.

29. Publicitação

29.1. 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.

30. Período experimental – O regime aplicável ao período experimental na carreira de Técnico Superior é o estabelecido nos artigos 45.º e seguintes da LTFP.

30.1. Nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 49.º da suprarreferida lei, o período experimental tem a duração de 240 dias para a carreira e categoria de Técnico Superior.

31. 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.

32. 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.

33. Quota de emprego para candidatos(as) com deficiência:

33.1. Nos concursos para 1 (um) ou 2 (dois) posto (s) de trabalho, 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, o(a) candidato(a) com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

33.2. 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.

34. 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.

35. 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.

36. Em tudo o que não esteja previsto no presente Aviso, aplicam-se as normas constantes na legislação atualmente em vigor.

Alvaiázere, 13 de novembro de 2024

O Presidente da Câmara Municipal,

(Dr. João Paulo Guerreiro)