

## **AVISO N.º 1127/2020**

### **Anulação da Referência A.2, da alínea b) do n.º 1 do Aviso n.º 20774/2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 249, de 27 de dezembro, e republicação do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado nas áreas de Engenharia Agronómica, Agrícola ou Florestal - Licenciatura em Engenharia Agronómica, Agrícola ou Florestal, para o Gabinete de Planeamento Estratégico**

1. De acordo com as disposições constantes dos artigos 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, da tramitação do procedimento concursal constante da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e nos termos do disposto no artigo 19.º da mesma, torno público que, na sequência da deliberação da Câmara Municipal de Alvaiázere, datada de 22 de janeiro de 2020, se irá proceder à republicação e consequente abertura da Referência A.2, pelo prazo de dez dias úteis, contados a partir 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, de Técnico Superior nas áreas de Engenharia Agronómica, Agrícola ou Florestal - Licenciatura em Engenharia Agronómica, Agrícola ou Florestal, para o Gabinete de Planeamento Estratégico.
2. Legislação aplicável:
  - a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada apenas por LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
  - b) Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual;
  - c) Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
  - d) Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal nos termos do n.º 2 do artigo 37.º do anexo à LTFP;
  - e) Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, que aprova a tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas;
  - f) Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, que estabelece a correspondência entre os níveis da tabela remuneratória única e as posições remuneratórias das categorias das carreiras gerais;
  - g) Despacho n.º 11321/2009, de 08 de maio, do Ministro de Estado e das Finanças, que aprovou os modelos de formulários-tipo (publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 89, de 8 de maio de 2009);

h) 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.

### 3. Procedimentos prévios:

3.1. Declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento neste organismo.

3.2. Pese embora a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Ex.mo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, onde 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"*, não obstante, o Município entendeu consultar previamente as seguintes entidades, tendo-se registado que não se encontram constituídas reservas de recrutamento neste Município, a saber:

- Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), enquanto Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), em cumprimento do disposto nos artigos 2.º e 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, tendo esta respondido em 15 de outubro de 2019 que: *"Na sequência de receção do Vosso Ofício n.º 3636 de 18 de julho de 2019, a formalizar o procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional para as funções ou postos de trabalho indicados nas 16 referências descritas no mesmo, vimos por este meio informar que não existem trabalhadores em situação de valorização profissional com os perfis identificados por esse organismo."* Por sua vez, os pedidos do Município números 82494 e 82495, foram respondidos em 04 de novembro de 2019 com a seguinte informação: *"informamos que não existem trabalhadores em situação de valorização profissional com o perfil identificado por esse organismo"*;
- Consultada 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, foi prestada a seguinte informação, por e-mail de 02 de agosto de 2019: *"Em resposta ao V/ ofício n.º 3635, datado de 18/07/2019, cuja cópia anexamos, 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, 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."* Relativamente ao pedido de consulta realizado posteriormente foi prestada a seguinte informação por email de 24 de outubro de 2019: *"Em resposta ao V/ ofício n.º 5377, datado de 21/10/2019, cuja cópia anexamos, 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, 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.”.*

**4.** Caracterização do(s) Posto(s) de Trabalho de acordo com o Mapa de Pessoal em vigor:

**4.1. Referência A** – 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior:

a) **Referência A.2:** 1 (um) posto de trabalho de Técnico Superior nas áreas de Engenharia Agronómica, Agrícola ou Florestal - Licenciatura em Engenharia Agronómica, Agrícola ou Florestal, para o Gabinete de Planeamento Estratégico, com as seguintes funções específicas:

- Garantir o apoio técnico à formulação de políticas agrícolas e de desenvolvimento rural, ao planeamento estratégico e operacional, em articulação com a programação financeira, bem como proceder ao acompanhamento e avaliação global de resultados obtidos;
- Promover a dinamização do setor económico e o empreendedorismo, bem como prestar apoio ao setor empresarial e ao setor rural do Concelho;
- Dinamizar e apoiar o desenvolvimento de infraestruturas que permitam a criação de plataformas empresariais;
- Garantir o funcionamento do Serviço de Apoio Rural;
- Manter atualizados todos os regulamentos relacionados com as atividades económicas desenvolvidas ou a desenvolver na área do Município;
- Estabelecer o método e o procedimento de controlo na elaboração de candidaturas no âmbito dos regimes com vista à obtenção de apoios ou fundos europeus ou de outro tipo;
- Coligir e organizar a documentação para divulgação pela comunicação social;
- Assegurar todas as tarefas administrativas necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração e exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, despachos ou deliberações, bem como outra determinação superior.

**4.2.** 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, 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 do anexo à LTFP.

**5.** Local de Trabalho: Área do Município de Alvaiázere.

**6.** Âmbito de Recrutamento:

**6.1.** Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33.º do anexo à LTFP e respetivo Despacho n.º 2244/2019, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 28, de 08 de fevereiro de 2019, e Aviso n.º 17015/2019, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 205, de 24 de outubro de 2019, o recrutamento é aberto a candidatos (as) com ou sem vínculo de emprego público.

**7.** Prazo de Validade: O(s) procedimento(s) concursal (ais) é (são) válido(s) para o preenchimento imediato do(s) posto(s) de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

**8. Requisitos de admissão:**

8.1. Requisitos Gerais: Os definidos no n.º 1 do artigo 17.º do anexo à LTFP:

- 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 indispensável ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8.2. Requisitos Especiais - Habilitações Académicas e Profissionais exigidas:

8.2.1. Referência A - Titularidade de Licenciatura;

- a) Referência A.2 - Licenciatura em Engenharia Agronómica, Agrícola ou Florestal, ou área equivalente e inscrição como membro efetivo na respetiva Ordem Profissional.

8.3. 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) possuidores (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.

**9. Substituição da Habilitação:** Em cumprimento da alínea i) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, adverte-se que nos presentes procedimentos 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 do anexo à LTFP, no qual é admitido a substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissional.

**10.** Não podem ser admitidos os (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 aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, conforme decorre, a contrário, do n.º 1 do artigo 35.º do anexo à LTFP e diretamente da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

**11.** Remuneração: O posicionamento remuneratório dos (as) trabalhadores (as) obedecerá ao artigo 38.º do anexo à LTFP, em conjugação com o disposto no artigo 21.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (Lei de Orçamento de Estado de 2019):

11.1. Referência A.2 - Técnico (a) Superior - Posição remuneratória 2, Nível remuneratório 15, correspondente a 1 201,48 € (mil duzentos e um euros e quarenta e oito cêntimos).

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

12.1. As candidaturas devem ser apresentadas no prazo de 10 dias úteis, contados da data da publicitação do procedimento na Bolsa de Emprego Público (BEP).

12.2. Consideram-se entregues dentro do prazo as candidaturas cujo aviso de receção tenha sido expedido até ao termo do prazo fixado para a sua apresentação.

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

13.1. Formalização das candidaturas - As candidaturas deverão ser formalizadas em suporte de papel, mediante preenchimento do formulário tipo de candidatura, disponível na página

eletrónica do Município de Alvaiázere, em [www.cm-alvaiazere.pt](http://www.cm-alvaiazere.pt), na área de Recursos Humanos, e entregues na Subunidade Orgânica de Apoio ao Múncipe e Tesouraria, sita na Praça do Município, Código Postal 3250-100 Alvaiázere, pessoalmente, ou através de carta registada com aviso de receção, dentro do prazo referido no n.º 12 deste aviso, indicando a referência do procedimento e o posto de trabalho a que se candidata.

- 13.2. Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.
- 13.3. Não serão consideradas/aceites as candidaturas que não identifiquem corretamente a referência do procedimento e o posto de trabalho a que se candidata.
- 13.4. Com o formulário de candidatura deverão ser apresentados os seguintes documentos:
  - a) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações académicas;
  - b) Declaração autenticada emitida pelo serviço de origem a que o (a) candidato (a) pertence, devidamente atualizada (reportada ao 1.º dia útil estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, descrição das atividades/funções que executa, indicação qualitativa e quantitativa da avaliação de desempenho dos últimos três ciclos avaliativos, desde que atribuída nos termos do SIADAP ou declaração de que o (a) candidato (a) não foi avaliado (a) nesse período e identificação da remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos;
  - c) Curriculum vitae, datado e assinado, anexando os documentos comprovativos das formações e experiência profissional nele mencionados, sob pena das mesmas não serem consideradas em caso de aplicação da Avaliação Curricular.
- 13.5. Os (as) candidatos (as) que sejam trabalhadores (as) com vínculo ao Município de Alvaiázere estão dispensados (as) de apresentar a declaração emitida pelo serviço de origem, bem como os comprovativos das habilitações académicas e profissionais, desde que expressamente refiram no formulário de candidatura que os mesmos se encontram arquivados no respetivo processo individual.
- 13.6. As falsas declarações prestadas pelos (as) candidatos (as) serão punidas nos termos da Lei.
- 13.7. Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato (a) a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento.

#### **14. Motivos de Exclusão:**

- 14.1. A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos legalmente exigidos determina, de acordo com o estipulado na alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a exclusão do (a) candidato (a) ao procedimento.
- 14.2. Constitui igualmente motivo de exclusão a entrega extemporânea da candidatura.

#### **15. Métodos de Seleção:**

- 15.1. Atento ao disposto no n.º 1 do artigo 36.º do anexo à LTFP e no n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a aplicar, por serem obrigatórios, são a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.
- 15.2. Opta-se ainda, e em complemento dos métodos de seleção obrigatórios, de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 36.º do anexo à LTFP e no n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º

- 125-A/2019, de 30 de abril, pela adoção do método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção.
- 15.3. 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, Entrevista de Avaliação de Competências.
- 15.4. Os (as) candidatos (as) referidos (as) no ponto 15.3 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 do anexo à LTFP.
- 15.5. De acordo com o disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, nos procedimentos em que sejam admitidos (as) candidatos (as) em número igual ou superior a 100, a utilização dos métodos de seleção será faseada, nos seguintes termos:
- a) Aplicação, à totalidade dos (as) candidatos (as), do primeiro método de seleção obrigatório, em concreto a Prova de Conhecimentos;
  - b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos (as) candidatos (as) aprovados (as) no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas, 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 ou dos métodos seguintes aos (às) restantes candidatos (as), que se consideram excluídos (as).
- 15.5.1. As tranches sucessivas de candidatos a que se refere o ponto anterior serão formadas por 30 candidatos.
- 16.** Prova de Conhecimentos - Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos (as) candidatos (as) diretamente relacionadas com as exigências da função e é valorada até às centésimas numa escala de 0 a 20 valores, revestindo as características abaixo identificadas consoante a carreira em questão.
- 16.1. Referência A - No procedimento para recrutamento de Técnico (a) Superior (Referência A.2), a Prova de Conhecimentos será de forma escrita, em suporte de papel, revestindo natureza teórica, com respostas de escolha múltipla e de desenvolvimento, incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e terá a duração máxima de 1 hora e 30 minutos.
- 16.1.1. A Prova de Conhecimentos acima descrita admite a consulta de legislação simples (não anotada) e versará sobre as seguintes matérias:
- a) Referência A.2:
    - Regulamento do ecossistema empresarial e empreendedor de Alvaiázere – Alvaiázere+, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 154, de 10/08/2017, sob o Aviso n.º 9107/2017 e disponível em <https://www.cm-alvaiazere.pt/index.php/balcao-virtual/regulamentos>;

- Decreto-Lei n.º 124/2006, de 28 de junho, na sua redação atual, que estabelece as medidas e ações a desenvolver no âmbito do Sistema de Defesa da Floresta contra Incêndios;
  - Código de Boas Práticas Agrícolas, aprovado pelo Despacho n.º 1230/2018, de 5 de fevereiro, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 25, de 5 de fevereiro de 2018;
  - Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;
  - Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais, aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua redação atual;
  - Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
  - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual;
  - Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.
- 17.** 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.
- 17.1. A avaliação psicológica será valorada da seguinte forma:
- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto;
  - b) Na última fase do método, para os (as) candidatos (as) 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.
- 18.** Entrevista Profissional de Seleção - Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o (a) entrevistador (a) e o (a) entrevistado (a), nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.
- 18.1. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos e da mesma será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.
- 18.2. A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.
- 19.** Avaliação curricular - Visa analisar a qualificação dos (as) candidatos (as), designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

- 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 ponderada das classificações dos elementos a avaliar.
- 19.2. A ponderação de cada um dos elementos a avaliar será definida pelo júri no momento anterior à publicitação do procedimento.
- 20.** Entrevista de avaliação de competências - Visa obter, através de uma relação interpessoal, 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 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.
- 21.** Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as atas 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, serão publicitadas na página eletrónica do Município de Alvaiázere, em [www.cm-alvaiazere.pt](http://www.cm-alvaiazere.pt).
- 22.** Ordenação final dos (as) candidatos (as):
- 22.1. Generalidade dos (as) candidatos (as):
- A ordenação final destes (as) candidatos (as), que completem o procedimento, resultará a ponderação das classificações quantitativas dos três métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e através da seguinte fórmula:
- $$OF = 40\%PC + 30\%AP + 30\%EPS$$
- Em que:
- OF - Ordenação Final;
  - PC - Prova de conhecimentos;
  - AP - Avaliação Psicológica;
  - EPS - Entrevista Profissional de Seleção.
- 22.2. Candidatos (as) abrangidos (as) pelo ponto 15.3 do aviso:
- A ordenação final destes (as) candidatos (as), que completem o procedimento, resultará a ponderação das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e através da seguinte fórmula:
- $$OF = 60\%AC + 40\%EAC$$
- Em que:
- OF - Ordenação Final;



- AC - Avaliação Curricular;
  - EAC – Entrevista de avaliação de competências.
- 23.** 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 21 do presente Aviso.
- 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, a Avaliação Psicológica, a Entrevista Profissional de Seleção e a Entrevista de Avaliação de Competências, 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 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.
- 27.** Composição do Júri:
- a) **Referência A.2: 1 (um) posto de trabalho de Técnico Superior nas áreas de Engenharia Agrónómica, Agrícola ou Florestal - Licenciatura em Engenharia Agrónómica, Agrícola ou Florestal**, para o Gabinete de Planeamento Estratégico:
- Presidente – José Luís Alves de Carvalho, Chefe de Divisão de Obras Municipais e Urbanismo, na qualidade de Presidente; Vogais efetivos – 1.º vogal efetivo: Sandra Paula Jesus Simões, Técnica Superior do Gabinete de Planeamento Estratégico que substituiu o Presidente nas suas faltas e impedimentos; 2.º vogal efetivo: Célia Fernanda da Costa Marques Ferreira, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira;
- Vogais Suplentes – 1.º vogal suplente: Ana Cristina Santos Godinho Costa, Técnica Superior da Divisão de Obras Municipais e Urbanismo; 2.º vogal suplente: Patricia Cristina Alves Pedro Afonso, Técnica Superior da Divisão de Obras Municipais e Urbanismo.
- 27.1.** Nas suas ausências e impedimentos, o (a) Presidente do(s) Júri(s) será substituído (a) pelo 1.º vogal efetivo.
- 28.** Terminado o prazo para apresentação de candidaturas previsto nos pontos 12.1 e 12.2 do presente aviso, o júri procede à verificação dos elementos apresentados pelos (as) candidatos (as), designadamente a reunião dos requisitos exigidos, a apresentação dos documentos essenciais à admissão ou avaliação e os (as) candidatos (as) excluídos (as) serão notificados (as) para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, e por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.
- Os (as) candidatos (as) integrados (as) serão convocados (as) pela forma prevista no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com indicação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção.
- A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações do Município de Alvaiázere e disponibilizada na sua página eletrónica, em [www.cm-alvaiazere.pt](http://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 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

As listas unitárias da ordenação final dos postos de trabalho referenciados nos pontos 4.1., 4.2.e 4.3. do presente Aviso serão publicitadas na página eletrónica do Município de Alvaiázere, em [www.cm-alvaiazere.pt](http://www.cm-alvaiazere.pt), bem como remetidas a cada candidato (a) por correio eletrónico ou ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de seleção.

- 29.** Período experimental - O período experimental é o definido na alínea c) do n.º 1 do artigo 49.º do anexo à LTFP, sendo de 240 dias para a carreira e categoria de Técnico (a) Superior.
- 30.** O recrutamento será feito nos termos definidos na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º do anexo à LTFP e terá lugar após o termo dos procedimentos concursais.
- 31.** Nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a publicação integral deste procedimento será efetuada na BEP, em [www.bep.gov.pt](http://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](http://www.cm-alvaiazere.pt), a partir da data da publicação na BEP referida anteriormente.
- 32.** Quota de emprego para candidatos (as) com deficiência:
  - 32.1.** Nos concursos para 1 ou dois postos 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. Estes (as) devem declarar no requerimento, 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.
  - 32.2.** Nos concursos para mais de dois e menos de dez postos de trabalho - Nos termos conjugados do n.º 1 do artigo 1.º com o n.º 2 do artigo 3.º, ambos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um lugar, por concurso, para candidatos (as) com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Estes (as) devem declarar no requerimento, 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.
  - 32.3.** Nos concursos para dez ou mais postos de trabalho - Nos termos conjugados do n.º 1 do artigo 1 com o n.º 1 do artigo 3.º, ambos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de 5% dos postos de trabalho, com arredondamento para a unidade superior, por concurso, para candidatos(as) com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Estes (as) devem declarar no requerimento, 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.
- 33.** Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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.

- 34.** O Município de Alvaiázere informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura aos presentes procedimentos concursais, em cumprimento do disposto nos artigos 17.º, 19.º e 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. 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 dos presentes procedimentos concursais deve respeitar o previsto no artigo 47.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Os documentos apresentados no âmbito dos presentes procedimentos concursais 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.
- 35.** Em tudo o que não esteja previsto no presente Aviso, aplicam-se as normas constantes na legislação atualmente em vigor.

Paços do Concelho de Alvaiázere, 19 de fevereiro de 2020.

A Presidente da Câmara Municipal,

---

**(Célia Margarida Gomes Marques, Arq.)**