

6.4 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Aljustrel idênticos aos postos de trabalho, para cuja ocupação se publicita o procedimento.

7 — Habilitações literárias e formação: escolaridade obrigatória e curso de formação de Nadador-Salvador válido.

8 — Formalização de candidaturas — as candidaturas deverão ser formalizadas, até ao termo do prazo fixado no n.º 1, mediante preenchimento de requerimento de modelo obrigatório, disponível no Serviço de Pessoal e na página eletrónica da Câmara Municipal de Aljustrel [www.mun-aljustrel.pt](http://www.mun-aljustrel.pt), dirigido ao senhor Presidente da Câmara Municipal de Aljustrel, entregue pessoalmente ou remetido por correio em carta registada, com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Aljustrel, Av. 1.º de Maio 7600-010 Aljustrel.

8.1 — O formulário de candidatura deverá ser acompanhado dos seguintes documentos:

a) Fotocópia do Certificado de habilitações literárias, sob pena de exclusão em caso de não apresentação;

b) Fotocópia do Bilhete de Identidade e NIF, ou do Cartão de Cidadão;

c) *Curriculum vitae* detalhado, datado e assinado, sob pena de exclusão em caso de não apresentação, uma vez que invalida a aplicação do método de seleção avaliação curricular; acompanhado de fotocópia dos documentos comprovativos das formações e da experiência profissional declarados no curriculum;

d) Os candidatos vinculados à função pública deverão apresentar declaração atualizada, emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, descrição das funções desempenhadas e indicação da avaliação de desempenho quantitativa obtida nos últimos três anos, ou declaração de que o trabalhador não foi avaliado nesse período, para os candidatos que sejam titulares de relação jurídica de emprego público ou se encontrem em situação de mobilidade especial. A não apresentação deste documento é motivo de exclusão.

e) documento comprovativo da formação de Nadador-Salvador, sob pena de exclusão em caso de não apresentação.

8.2 — Os candidatos que exerçam funções no Município de Aljustrel estão dispensados dos documentos comprovativos que se encontrem arquivados no processo individual.

8.3 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

8.4 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

9 — Métodos de seleção e critérios de avaliação: os métodos de seleção a utilizar, conforme o disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, são Avaliação curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), valorados de 0 a 20 valores, cada.

9.1 — Avaliação curricular (AC) — visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida. Serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP) e experiência profissional (EP) relacionadas com o exercício da função a concurso, e avaliação do desempenho (AD).

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação, experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

Este fator será valorado numa escala de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 70 % na avaliação final.

9.2 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Este fator será valorado numa escala de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 30 % na avaliação final.

9.3 — Valoração final (VF) — a ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos dois métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$VF = (AC \times 70 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

9.4 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de seleção determina a desistência do procedimento, bem como serão excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valora-

ção inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

9.5 — 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 dos métodos, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

10 — Composição do júri:

Presidente — Chefe de Divisão de Desporto e Equipamento Prof. Luís Alberto Castanho Carriço

Vogais efetivos — Técnico Superior (Desporto) Prof. João Paulo Banza dos Santos, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e a Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos Dr.ª Paula Alexandra Caixeirinho Banza.

Vogais suplentes — Técnico Superior (Desporto) Prof. Duarte Manuel da Silva Guerreiro Patrício e o Técnico Superior (Proteção Civil) Dr. Luis Filipe da Palma André.

11 — Notificação dos candidatos admitidos e excluídos — de acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 2 do referido artigo 30.º para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º, e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria.

12 — Publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos — a lista, após homologação, será afixada em local visível e público no Edifício dos Paços do Concelho e disponibilizada no site da Câmara Municipal de Aljustrel ([www.mun-aljustrel.pt](http://www.mun-aljustrel.pt)), sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

13 — Candidatos portadores de deficiência — nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos com deficiência devem declarar no requerimento de admissão, 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.

14 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

23 de abril de 2019. — O Vereador dos Recursos Humanos, *Carlos Teles*.

312253812

## MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

### Aviso n.º 8302/2019

**Abertura de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento para o mapa de pessoal do Município de Almeirim, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de assistente operacional para o exercício da atividade de electricista auto, para o Serviço de Oficinas do Município de Almeirim.**

Torna-se público, nos termos dos artigos 30.º e 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, (doravante designada por LTFP), e dos artigos 3.º n.º 1, alínea b), 19.º e 40.º n.º 4 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril e no seguimento da deliberação da Câmara Municipal de 4 de março de 2019 e despacho do Presidente de Câmara Municipal de 7 de março de 2019 que foi autorizada a abertura de procedimento concursal com vista à constituição de reservas de recrutamento, para o mapa de pessoal do município de Almeirim, na carreira e categoria de Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Serviço de Oficinas e para a atividade de electricista auto, que se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir da data da presente publicação conforme ata do executivo camarário de 4 de março de 2019, o procedimento concursal referido supra.

1 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela

Portaria 145-A/2011, de 06 de abril declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo.

2 — Na sequência do Despacho n.º 2556/2014-SEAP e Nota n.º 5/JP 2014) de acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014 “as autarquias locais não têm de consultar a Direção Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação. [...] Nos termos do artigo 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, as autarquias locais são entidades gestoras subsidiárias enquanto as EGRA não estiverem em funcionamento.”

3 — Consultada a Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC) em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 4.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04, atribuição ora conferida ao INA, nos termos da alínea d), do n.º 2, do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 48/2012, de 29/02 foi prestada a seguinte informação em 06/03/2019 “A Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA) ainda não se encontra constituída na Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo”.

4 — Caracterização do posto de trabalho:

O posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, para o Serviço de Oficinas/Eletricista auto, tem as funções enquadradas e inseridas na atividade daquele serviço, no Anexo I à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho para a carreira de assistente operacional, e as inseridas na atividade técnica daquele serviço, bem como as adequadas ao perfil de competências previstas no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais quanto à Divisão em que se insere, nos termos do artigo 18.º, sendo o nível de formação exigido o Grau de complexidade funcional 1.

Ocasionalmente, pode exercer outras funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas, por despachos ou por determinação superior, nos termos estabelecidos no artigo 81.º da LTFP, sendo exigida a escolaridade mínima obrigatória.

A descrição de funções em referência, não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham qualificações profissionais adequadas e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

Para o referido posto de trabalho é exigida a formação profissional adequada ao exercício da atividade ou, na sua falta e em sua substituição, deverá ser feita prova de experiência profissional na referida atividade de eletricista auto, de pelo menos 2 anos.

5 — Âmbito do Recrutamento: O recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, em cumprimento do artigo 30.º n.º 3 da LTFP.

A prioridade do recrutamento é definida nos termos do artigo 30.º da LTFP e, sem prejuízo do cumprimento das regras previstas para efeitos de ocupação de posto de trabalho observadas nas disposições conjugadas do artigo 30.º, n.º 4, 5, 6 e 7 da LTFP com o artigo 37.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro com a nova redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, por princípios de celeridade e de economia processual do recrutamento, se o posto não vier a ser ocupado por trabalhador com vínculo indeterminado, os candidatos aprovados e constantes da lista unitária de ordenação final são chamados para efeitos de recrutamento pela seguinte ordem: 1.º Candidatos em Situação de Valorização Profissional; 2.º Candidatos com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida por tempo indeterminado; 3.º candidatos com vínculo de emprego público a termo resolutivo ou candidatos sem vínculo de emprego público.

6 — Legislação aplicável: O presente procedimento rege-se-á pelas disposições contidas na LTFP, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 06 de abril, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro e Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01 e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

7 — Prazo de validade: O aplicável para a constituição de reservas de recrutamento e para efeitos do previsto no n.º 4 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril.

8 — Local de trabalho: Para a área do concelho de Almeirim.

9 — Posicionamento Remuneratório: O posicionamento numa das posições remuneratórias da categoria será objeto de negociação entre os candidatos e a entidade empregadora pública, nos termos do artigo 38.º da LTFP, e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a correspondente

à 4.ª posição remuneratória da categoria de assistente operacional, nível remuneratório 4 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde a remuneração mensal base de € 635,07.

10 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

Ao referido procedimento concursal poderão concorrer indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas reúnam os seguintes requisitos:

Requisitos gerais — Os referidos no artigo 17.º da LTFP:

- a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial 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 a que se candidata e propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

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

11 — Habilitações literárias e formação: exige escolaridade mínima obrigatória, correspondente ao grau de complexidade 1 de acordo com o previsto no artigo 34.º da LTFP.

Não é possível substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Os candidatos deverão ainda ser detentores de formação profissional adequada, ao exercício da função para a qual o procedimento é aberto, que no caso em concreto é de eletricista auto com formação técnica na área designada.

Outros requisitos específicos: o candidato deverá fazer prova de experiência profissional de pelo menos 2 anos na categoria/funções de eletricista auto.

12 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria, executem as mesmas funções e ocupem, no órgão ou serviço que publica o procedimento concursal, posto de trabalho idêntico àquele para cuja ocupação se publica o procedimento, excetuando os que se encontrem em mobilidade, conforme o disposto na alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 06 de abril.

13 — Formalização das candidaturas:

13.1 — Forma: As candidaturas devem ser formalizadas, em suporte de papel, mediante o correto preenchimento de formulário tipo (de utilização obrigatória) designado de “Formulário de Candidatura ao Procedimento Concursal” com a indicação da referência a que se candidata para efeitos de comunicação e troca de correspondência e notificações, disponível no serviço de recursos humanos desta autarquia e na página eletrónica da mesma, endereço [www.cm-almeirim.pt](http://www.cm-almeirim.pt) e deverão ser remetidas pelo correio em carta registada com aviso de receção, dirigidas ao senhor Presidente da Câmara, para a sede da Câmara Municipal de Almeirim, na Rua 5 de Outubro, 2080-052 Almeirim, ou entregues pessoalmente no Serviço de Expediente do Município de Almeirim, das 9h00 às 12h30 e das 14h00 às 16h00 mediante a entrega de recibo, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas.

Não é admitido o envio de candidaturas por correio eletrónico.

14 — Os formulários de candidatura devem ser acompanhados dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) Fotocópia do Certificado de habilitações literárias (caso seja detentor de certificado de habilitações estrangeiro, deve entregar também o certificado de equivalência correspondente, emitido pelo Ministério da Educação de Portugal);
- b) *Curriculum Vitae* detalhado e atualizado, devidamente datado e assinado e acompanhado de fotocópia dos documentos comprovativos das formações e da experiência profissional, declarados no *curriculum vitae*;
- c) Certificado do Registo Criminal;
- d) Os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60 % deverão apresentar documento comprovativo da mesma;
- e) Para os candidatos em valorização profissional e para os que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que exerceram, por último, funções idênticas às publicitadas:

Fotocópia do certificado das habilitações literárias, sob pena de exclusão, em caso de não apresentação;

*Curriculum vitae* detalhado e atualizado, sob pena de exclusão se não apresentar, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias e as funções que exerce, bem como as que exerceu, com a indicação dos respetivos períodos de permanência, as atividades relevantes e a participação em grupos de trabalho, assim como a formação profes-

sional detida (cursos, estágios, especializações e seminários, indicando a respetiva duração, as datas de realização e as entidades promotoras, sob pena de exclusão no caso de não indicação);

Fotocópias dos certificados das ações de formação profissional, sob pena de exclusão no caso de não apresentação;

Declaração, devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo serviço de origem a que pertence, sob pena de exclusão, que comprove, de maneira inequívoca, a natureza da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que o candidato é titular, a carreira/categoria em que se encontra integrado, a posição remuneratória que detém, respetivas datas, e a caracterização do posto de trabalho que ocupa ou ocupou por último.

Comprovativos das três últimas avaliações de desempenho que obteve, conforme alínea *d*) do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, sob pena de exclusão se não juntar;

*f*) Para os candidatos em situação de valorização profissional e com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que exerçam funções diferentes das publicitadas deverão apresentar, sob pena de exclusão:

Fotocópia do certificado das habilitações literárias;

Declaração autenticada e atualizada, emitida pelo serviço de origem que comprove, de maneira inequívoca, a relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com tempo de serviço, a carreira, categoria, área de atividade de que seja titular e a posição remuneratória que detém, sob pena de exclusão.

As candidaturas apresentadas fora do prazo e a falta de apresentação do formulário tipo ou a sua não assinatura determinam a exclusão do candidato.

14.1 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

14.2 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

15 — Métodos de seleção: Os métodos de seleção são os previstos no artigo 36.º n.º 1 e 2 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigo 6.º n.º 1, alínea *a*) da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro com a nova redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril:

Prova de conhecimentos (PC) — método obrigatório

Avaliação psicológica (AP) — método obrigatório.

Estes 2 métodos de avaliação serão aplicados:

*a*) Aos candidatos que não se encontrem a executar as funções colocadas a concurso, onde se incluem os trabalhadores integrados na carreira a concurso, mas que não estejam a desempenhar essas funções;

*b*) Aos candidatos integrados em carreiras diversas, onde executam funções próprias da carreira onde estão integrados;

*c*) Aos candidatos contratados a termo e aos candidatos/cidadãos em geral.

Por outro lado, para as situações de exceção, são aplicados os métodos de seleção;

Avaliação Curricular (AC) — método obrigatório

Entrevista de avaliação de competências (EAC) — método obrigatório.

Para as seguintes situações:

*a*) Candidatos que já estejam, ou venham exercendo ou a cumprir a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar,

*b*) Candidatos em situação de valorização profissional, que imediatamente antes de serem colocados nessa situação, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, ou seja, viessem exercendo as funções próprias da categoria ou carreira agora colocada a concurso.

Assim, exceto se afastados por escrito, aos candidatos que cumulativamente sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho cuja ocupação o procedimento é aberto, os métodos de seleção a utilizar são os previstos no artigo 6.º, n.º 1, alínea *a*) e 7.º n.º 1, alínea *a*) da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro com a nova redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril.

A prova oral de conhecimentos (POC) com a componente prática e de simulação tem uma ponderação de 45 %, será de natureza prática, com uma duração de 20 minutos, a qual versará sobre as funções pretendidas no presente procedimento concursal, nomeadamente, os

candidatos deverão proceder ao desmanche, medição e montagem em bancada de um sistema alternador, devendo considerar-se os parâmetros de avaliação, tais como a perceção e compreensão da tarefa, a qualidade da realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

Neste método é adotada a escala de valoração expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A Avaliação Psicológica (AP), tem uma ponderação de 25 %, visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. Cada fase intermédia do método será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, a valoração será expressa através dos níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Método de Avaliação/Situações Exceção

A avaliação curricular (AC), tem uma ponderação de 40 %, sendo este fator valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e visa analisar a qualificação dos candidatos, 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.

Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, tais como:

- a*) Habilitação Académica;
- b*) Formação Profissional;
- c*) Experiência Profissional;
- d*) Avaliação de Desempenho

Será valorada através da seguinte fórmula:

$$AC = 10 \%HA + 50 \%EP + 30 \%FP + 10 \%AD$$

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com uma ponderação de 30 % visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, a ser realizado por técnicos de gestão de recursos humanos.

Os parâmetros a serem avaliados serão o dinamismo e a iniciativa, a responsabilidade e compromisso com o serviço, a postura na equipa de trabalho e o comportamento em situação de conflito.

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores).

Método facultativo:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS), definida nos termos dos artigos 7.º n.º 1, alínea *a*) e 13.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com uma ponderação de 30 % e duração aproximada de 15 minutos, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, a motivação/interesse nas atividades a desenvolver no posto de trabalho, bem como a disponibilidade.

Os parâmetros a serem avaliados serão, a iniciativa, a disponibilidade, a motivação para o desempenho da função e a capacidade de relacionamento interpessoal.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A classificação a atribuir a cada parâmetro resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados de 0 a 20 valores.

Os métodos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

Deste modo, a ordenação final dos candidatos titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado; candidatos que já estejam ou venham exercendo ou a cumprir a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar; candidatos em situação de requalificação, que imediatamente antes de serem colocados nessa situação tenham desempenhado a aquela atribuição, competência ou atividade ou seja, viessem exercendo as funções próprias da carreira

ou categoria agora colocadas a concurso, será determinada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 40 \%AC + 30 \%EAC + 30 \%EPS$$

em que:

CF — Classificação Final  
AC — Avaliação Curricular  
EAC — Entrevista de Avaliação de Competências  
EPS — Entrevista Profissional de Seleção

A ordenação final dos candidatos que não se encontrem a executar as funções ora colocadas a concurso, onde se incluem os trabalhadores integrados na carreira a concurso mas que não estejam a desempenhar essas funções; candidatos integrados em carreiras diversas, onde executam funções próprias da carreira onde estão integrados; candidatos contratados a termo e candidatos/cidadãos em geral, será determinada de acordo com a fórmula seguinte:

$$CF = 45 \%POC + 25 \%AP + 30 \%EPS$$

em que:

CF — Classificação Final  
POC — Prova Oral de Conhecimentos  
AP — Avaliação Psicológica  
EPS — Entrevista Profissional de Seleção

16 — Os critérios de avaliação e fatores de ponderação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula e grelha classificativa, constarão da 1.ª ata da reunião do júri do procedimento concursal, a realizar para o efeito de publicitação do presente procedimento de recrutamento, a qual poderá ser facultada aos candidatos sempre que solicitada, nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, bem como cada uma das fases que compoem, e é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos métodos obrigatórios e pela ordem constante na publicitação, quanto aos métodos facultativos, considerando-se excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos de seleção, de acordo com o artigo 18.º n.º 12 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A falta de comparência dos candidatos, aos métodos de seleção para os quais são convocados determina a sua exclusão do procedimento concursal.

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro com a nova redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril e no n.º 1 do artigo 99.º do RCTFP aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, com atual redação na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a serem definidos em ata pelo júri do procedimento concursal, anterior à publicitação do aviso, sendo que no caso de ainda assim persistir a igualdade de classificação, será o mesmo decidido por votação do júri do procedimento concursal.

16.1 — A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento concursal, é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de zero a vinte valores, obtida pela média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção.

17 — Os candidatos excluídos e a lista unitária de ordenação final antes da homologação, são notificados por comunicação eletrónica, conforme n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6-4, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

18 — Os candidatos admitidos são convocados por comunicação eletrónica, nos termos previstos no n.º 3, alínea *a*) do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, e sua posterior alteração, para realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

19 — Publicitação das listas:

20 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizadas na sua página eletrónica.

20.1 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em lugar visível e público no edifício dos Paços do Município e disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo publicado na 2.ª série do *Diário da República* aviso sobre a sua publicitação, sendo os candidatos admitidos e excluídos notificados desta homologação.

Todas as notificações decorrentes da legislação quanto ao procedimento concursal serão efetuadas por comunicação eletrónica.

21 — Composição e identificação do Júri:

Presidente: André Filipe Pereira Deodato, Assistente Operacional, a exercer funções de eletricista auto no Município de Vila Franca de Xira;

1.º Vogal efetivo: Dominique Rosa Cardoso, Técnico Superior, a exercer funções no Serviço S.I.G. do Município de Almeirim;

2.º Vogal efetivo: Luís Filipe Inácio Lopes, Assistente Operacional, a exercer funções no Serviço de Oficinas do Município de Almeirim;

1.º Vogal suplente: Helena Sofia Gomes Reis, Assistente Técnico, a exercer funções no Serviço de Recursos Humanos do Município de Almeirim;

2.º Vogal suplente: Ana Maria Assis Lopes Beja, Técnico Superior, a exercer funções no Serviço de Recursos Humanos do Município de Almeirim.

O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos, pelo primeiro vogal efetivo.

22 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, «A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades, entre homens e mulheres, o acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar, toda e qualquer forma de discriminação».

23 — Dar-se-á cumprimento ao disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, em que o candidato com deficiência deve declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de seleção.

23 de abril de 2019. — O Presidente do Município, *Pedro Miguel César Ribeiro*.

312254306

## MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

### Aviso n.º 8303/2019

Para efeitos da alínea *d*), do n.º 1, do artigo 4.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, nos termos de comunicação do Instituto da Segurança Social, I. P., datada de 23/03/2019, foi concedida pensão de invalidez ao assistente operacional deste Município, José Manuel Simões Santos, com efeitos a 08/06/2018, considerando-se o trabalhador desvinculado da relação jurídica de emprego público que detinha com este Município.

9 de abril de 2019. — A Presidente da Câmara, *Célia Margarida Gomes Marques*.

312257141

## MUNICÍPIO DE ARGANIL

### Aviso n.º 8304/2019

#### Nomeação de pessoal dirigente

Em cumprimento do disposto no artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que, por despacho de nomeação proferido pelo signatário, datado de 1 de abril de 2019, em sequência da proposta de nomeação apresentada pelo júri do procedimento concursal para o provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau — Chefe da Divisão de Administração Geral e Financeira, aberto por aviso datado de 31 de outubro de 2018, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 222, de 19 de novembro de 2018 e na Bolsa de Emprego Público, foi nomeada, com efeitos desde 2 de maio de 2019, de acordo com o n.º 9, do artigo 21.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto, Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, Lei n.º 64/2011 de 22 de dezembro, Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto e Lei n.º 128/2015 de 03 de setembro, aplicada à Administração Local através da Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto, alterada pela Lei n.º 82-B/2014 de 31 de dezembro, em regime de comissão de serviço, pelo período de três anos, renovável por iguais períodos de tempo, Ângela Maria Mendes Gonçalves Marques para o cargo de Chefe da Divisão de Administração Geral e Financeira.

#### Nota relativa ao currículo académico e profissional da nomeada

Currículo Académico:

Bacharelato em Administração Pública, Regional e Local pelo Instituto Superior Politécnico de Gaia;