



AVISO

Abertura de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento de postos de trabalho no mapa de pessoal do Município de Almeirim, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de técnico superior, para o exercício de atividade de psicologia clínica, para a Divisão Sócio-Cultural e Educativa, Serviço de EMIC 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 alínea b), 30.º, 32.º, e 11.º todos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril e no seguimento da deliberação da Câmara Municipal de 28 de julho de 2020 e Despacho do Presidente de Câmara Municipal datado de 29 de julho de 2020, que foi autorizada a abertura de procedimento concursal com vista à constituição de reservas de recrutamento, de postos de trabalho no mapa de pessoal do Município de Almeirim na carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a Divisão Sócio-Cultural e Educativa, Serviço de EMIC do Município de Almeirim.

Pelo exposto, **determino**, no uso da competência expressa na alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, a publicitação deste procedimento concursal, pelo prazo de 15 dias úteis, tal como é determinado na deliberação do executivo camarário de 28 de julho de 2020, contados a partir do dia seguinte ao da publicação da retificação do aviso extrato de abertura n.º 14462/2020, no Diário da República, II Série n.º 185 de 22 de setembro de 2020, através do Aviso Retificativo n.º 715/2020 do DR, II Série, n.º 207 de 23 de outubro de 2020 e na Bolsa de Emprego Público, para constituição de reservas de recrutamento para postos de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, para o mapa de pessoal do município de Almeirim de 2020, conforme 3.ª alteração ao referido mapa, aprovada em reunião do executivo camarário de 21 de setembro de 2020 e da Assembleia Municipal de 30 de setembro de 2020, com o grau de complexidade funcional 3, inserido na actividade do Serviço de EMIC, psicologia clínica, para o exercício de funções enquadradas no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e das inseridas na atividade técnica daquele serviço, bem como as adequadas ao perfil de competências nos termos do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, no que respeita à carreira e categoria, com grau de complexidade nele inserta.

1-Funções a desempenhar:

- Avaliação e Intervenção psicológica de Crianças e Jovens, nos Agrupamentos de Escolas do Município de Almeirim;
- Acompanhamento parental individual e *coaching* parental, intervindo psicologicamente junto das famílias;
- Intervenção psicológica junto dos idosos, incapacitados, das minorias sociais e outros;
- Avaliação e Intervenção em crianças com perturbações específicas da infância;
- Dinamização de Grupos de Pais;
- Dinamização em turmas de Oficinas de Empreendedorismo Criativo Jovem;
- Intervenção na área da Inteligência e Educação Emocional da criança, individual e grupal;
- Acompanhamento de Processos de promoção e proteção de Crianças e Jovens em risco;
- Acompanhamento e avaliação psicológica de crianças e jovens sinalizados com processo de promoção e proteção;
- Participação e dinamização de ações de sensibilização e formação no âmbito da promoção e proteção de crianças e jovens;
- Desenvolvimento, implementação, monitorização e avaliação de programas e planos de prevenção/intervenção psicológica e psicoeducativa;
- Promoção da Saúde Psicológica;
- Participar na seleção, avaliação e orientação de recursos humanos, no que diz respeito a processos de recrutamento e seleção dos recursos humanos da autarquia, no apoio à tomada de decisão em matéria de recursos humanos, planeamento e desenvolvimento de carreiras;
- Promover a melhoria de condições de trabalho e de saúde física e psicológica;
- Assessorar os decisores no planeamento e implementação de políticas e projetos sociais e de saúde;
- Participar na elaboração de projetos de candidatura a financiamentos;
- Elaborar e emitir opiniões, pareceres, declarações e relatórios técnico-científicos, escritos ou orais, na área de Psicologia e comportamento humano;
- Supervisionar a atividade de outros psicólogos e técnicos sociais;

- Proceder a trabalhos de investigação na área da Psicologia, quando solicitado pela autarquia;
- Privilegiar a colaboração com outros serviços municipais, nomeadamente, Serviços Sociais, Comissão de Proteção de Crianças e Jovens em Risco, IPSS, Agrupamentos de Escolas, Hospitais e Centros de Saúde, Associações Locais, Juntas de Freguesia, Gabinetes de Inserção Profissional e Centro de Emprego, Redes Sociais e Polícia e GNR.

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 LGTFP.

A descrição das 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.

2 -Perfil de Competências:

Deve possuir competências e conhecimento científico na área da Psicologia, competência cultural e interpessoal, conhecimentos de avaliação psicológica, psicopedagógica e psicossocial, possuir competências de supervisão e consultadoria, raciocínio crítico e tomada de decisão, profissionalismo, ética e competências pessoais tais como, integridade, responsabilidade, preocupação com bem-estar de terceiros e identidade pessoal enquanto psicólogo, que integre o conhecimento científico e a prática.

3-Formação:

Licenciatura em Psicologia Clínica e/ou em Psicologia e/ou Ciências Psicológicas desde que acompanhadas de Mestrado em Psicologia Clínica devidamente concluído, e inscrição na Ordem Profissional respetiva.

4 - Posto de trabalho/contrato:

O posto de trabalho a constituir por recurso à reserva de recrutamento, será preenchido por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Para efeitos do disposto no artigo 30.º declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo.

5 - 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.”

6 - Consultada a Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), nos termos da alínea d), do n.º 2, do artigo 2.º do D.L. n.º 48/2012, de 29/02 foi prestada a seguinte informação em 20/07/2020 “a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA) ainda não se encontra constituída na Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo”.

7 - O presente procedimento concursal cumpre as regras de equilíbrio orçamental e dos limites do endividamento e demais obrigações de sustentabilidade das respetivas finanças locais, requisitos esses presentes no artigo 40.º da Lei n.º 73/2013, de 3 de Setembro (Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais), conforme certidão emanada do Serviço de Contabilidade com o n.º 2020/1456 de 12/06.

8 - Âmbito do recrutamento/prioridade:

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 do posto de trabalho observadas nas disposições conjugadas do artigo 30.º n.º 4, 5, 6 e 7 da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho com o artigo 4.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, por princípios de celeridade e de economia processual do recrutamento, se os postos de trabalho não vierem a ser ocupados na sua totalidade por trabalhadores, será dada a seguinte prioridade: 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.

9 – **Legislação aplicável:** O presente procedimento reger-se-á pelas disposições contidas na LTFP, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro, Lei n.º 71/2018, de 31 de Dezembro e Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo D.L. n.º 4/2015 de 7 de Janeiro e ainda pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua redação atual e D.L. n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

10- **Local de trabalho:** Área do Município de Almeirim.

11- **Prazo de validade:** o aplicável para a constituição das reservas de recrutamento e nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril.

12- Métodos de seleção: os métodos de seleção são os previstos no artigo 36.º n.ºs 1 e 2 da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho e artigo 5.º n.º 1, alínea a) e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:

Prova de Conhecimentos (PC) com uma ponderação de 45%, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, comporta uma única fase, é de realização individual, reveste natureza teórica, assume a forma escrita e é efetuada em suporte papel.

A prova de conhecimentos tem a duração de 90 minutos, podendo ser alargada até 15 minutos, não será dada qualquer tolerância por atraso após a hora de início da PC.

Os candidatos só poderão sair da sala 10 minutos após a PC ter iniciado. Na realização e correção da prova será cumprida a regra do anonimato. A prova é valorada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, constituída por 15 questões sendo que a respetiva prova e grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte àquela.

Os temas da prova de conhecimentos versarão sobre a legislação e bibliografia abaixo indicadas, apenas podendo ser consultada durante a sua realização a respetiva legislação, desde que não anotada nem comentada, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma:

A) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro com a retificação n.º 46-C/2013, de 01 de novembro, com retificação n.º 50-A/2013, de 11 de novembro, alterada pela Lei n.º 25/2015, de 30 de março, alterada pela Lei n.º 69/2015, de 16 de julho, Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, Lei n.º 42/2016 de 28 de dezembro e com a versão mais recente da Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, 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;

B) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, regime de faltas, férias, vínculo de emprego público, atividade, local de trabalho e carreiras, avaliação de desempenho, infrações a que são aplicáveis as sanções disciplinares - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

C) Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Almeirim, Aviso n.º 1722/2020, DR, II Série, de 31/01/2020 e Declaração de Retificação n.º 409/2020, DR, II Série, 104 de 28 de maio de 2020;

D) Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo D.L. n.º 4/2015, de 7 de janeiro;

E) Perfil dos Alunos à saída da escolaridade obrigatória - Despacho do Secretário de Estado da Educação n.º 6478/2017, de 26 de julho;

F) Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar - Resolução do Conselho de Ministros n.º 23/2016, de 24 de março;

G) Gabinete de Estudos Técnicos (2015) - O Perfil do Psicólogo na Administração Local - Ordem dos Psicólogos Portugueses;

H) (Des) Equilíbrios Familiares da Autora Madalena Alarcão;

I) Regulamento UE 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril, relativo à proteção de dados pessoais, Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto (Lei de execução do RGPD).

Avaliação Psicologia (AP) – com 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. Este método será realizado por entidade especializada pública (INA) e na sua impossibilidade, por entidade privada nos termos do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sendo cada fase intermédia do método 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 de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, a que serão aplicáveis as avaliações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

Estes 2 métodos de avaliação obrigatórios, **PC e AP** serão aplicados às seguintes situações:

- A) Aos candidatos que não se encontrem a executar as funções colocadas a concurso, onde se incluem trabalhadores integrados na carreira posta a concurso mas que não estejam a desempenhar essas funções;
- B) Candidatos integrados em carreiras diversas, onde executam funções próprias da carreira onde estão integrados;
- C) Candidatos contratados a termo e cidadãos em geral.

Por outro lado, serão aplicados os seguintes métodos obrigatórios, **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** aos candidatos que:

- A) Já estejam ou venham exercendo ou a cumprir a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, ou candidatos que já sejam titulares de uma carreira ou categoria distintas, mas que estejam a exercer as funções próprias da categoria ou carreira posta a concurso (ainda que nela não estejam integrados);
- 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.

Avaliação Curricular (AC) – com uma ponderação de 45%, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho alcançado, designadamente, a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 20\% HA + 50\% FP + 15\% EP + 15\% AD/4$$

Em que:

AC - Avaliação Curricular

HA - Habilitação Académica

FP - Formação Profissional

EP - Experiência Profissional

AD - Avaliação de Desempenho

Habilitação Académica (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, com uma ponderação de 20%.

Habilitação Académica exigida para a candidatura:

-Licenciatura pré-bolonha em Psicologia Clínica-----16 valores

-Licenciatura (pós-bolonha) Ciências Psicológicas + Mestrado em Psicologia Clínica----16 valores

-Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura, na área do conteúdo funcional (Licenciatura pré bolonha em Psicologia Clínica + Mestrado em Psicologia Clínica)-----18 valores

-Doutoramento em Psicologia-----20 valores

Formação Profissional (FP) será valorada até ao máximo de 20 valores, com uma ponderação de 50% considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função específica, conforme caracterização do posto de trabalho para que é aberto o procedimento concursal, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 6 horas e uma semana a 5 dias do posto de trabalho para que é aberto o procedimento concursal, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do certificado respetivo.

-Sem ações de formação-----	0 valores
-De 1 a 50 horas de formação-----	10 valores
-De 51 a 200 horas de formação-----	16 valores
-Superior a 200 horas de formação-----	20 valores

Experiência Profissional (EP) com uma ponderação de 15% com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, valorizando a experiência adquirida na área de atividade para o procedimento aberto, nas funções que estão enquadradas e referidas no Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - bem como as adequadas ao perfil de competências.

-Sem experiência profissional de funções-----	0 valores
-Até 2 anos de experiência quando adquirida em função pública-----	10 valores
-Mais de 2 até 5 anos de experiência quando adquirida em função pública-----	12 valores
-Mais de 5 até 13 anos de experiência quando adquirida em função pública-----	14 valores
-Mais de 13 até 18 anos de experiência quando adquirida em função pública-----	16 valores
-Mais de 18 anos de experiência quando adquirida em função pública-----	20 valores

Avaliação de Desempenho (AD) com uma ponderação de 15% em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada na sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores.

< 2-----	0 valores
≥ 2 e < 2,5 valores-----	10 valores
≥ 2,5 e < 3 valores-----	12 valores
≥ 3 e < 3,5 valores-----	14 valores
≥ 3,5 e < 4 valores-----	16 valores
≥ 4 e < 4,5 valores-----	18 valores
≥ 4,5 e < 5 valores-----	20 valores

Candidatos que por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, valor a ter em conta é de 10 valores.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – com uma ponderação de 25% visa avaliar, de forma objetiva e sistemática a experiência profissional, os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. São tidos em conta os aspetos relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento

interpessoal, a motivação/interesse nas atividades a desenvolver no posto de trabalho, a qualidade da experiência e prática profissional e o perfil de competências. O candidato deve possuir competências e conhecimento científico na área da psicologia, competência cultural e interpessoal, conhecimentos de avaliação psicológica e psicossocial, possuir competências de supervisão e consultadoria, raciocínio crítico e tomada de decisão, profissionalismo e ética, competências pessoais, tais como, integridade, responsabilidade, preocupação com bem-estar de terceiros e identidade pessoal enquanto psicólogo, que integre o conhecimento científico e a prática.

O resultado de cada competência é integrado gradualmente do maior para o menor resultado esperado, conforme a grelha de classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores e para determinar a avaliação quantitativa por cada candidato, será feita a respetiva média aritmética, arredondada para a segunda casa decimal (centésimas) e convertida em níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem à classificação quantitativa supra referenciada pela ordem indicada.

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

Método facultativo ou complementar:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com uma ponderação de 30% e duração máxima de 15 minutos visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação: capacidade de expressão e fluência verbal, motivação/iniciativa e interesses profissionais para o desempenho da função, capacidade de relacionamento interpessoal e relevância e qualidade da experiência profissional na área.

Para o efeito é elaborada uma ficha individual com base nas funções caraterizadoras na criação do posto de trabalho, previstas no artigo 17.º do Regulamento Municipal de Organização dos Serviços do Município de Almeirim, quanto à Divisão Sócio Cultural e Educativa, Serviço EMIC, no que respeita à carreira e categoria, com grau de complexidade funcional 3, designadamente, as funções referidas no ponto 1 do presente aviso.

São os seguintes os parâmetros a serem avaliados neste método de seleção, de acordo com a fórmula $EPS = (F1+F2+F3+F4)/4$:

F1 - Capacidade de expressão e fluência verbal

F2 - Motivação/Iniciativa e interesses profissionais para o desempenho da função

F3 - Capacidade de relacionamento interpessoal

F4 - Relevância e qualidade da experiência profissional na área

A classificação a atribuir a cada parâmetro resulta da votação nominal, sendo o resultado final obtido, escala de 0 a 20 valores, através da média aritmética simples (arredondada para as centésimas) das classificações dos parâmetros avaliados:

F1 - Capacidade de expressão e fluência verbal

- Dificuldade em expressar-se, comunicar e interpretar-----4 valores
- Pouca capacidade em expressar-se, comunicar e interpretar-----8 valores
- Adequada capacidade em expressar-se, comunicar e interpretar-----12 valores
- Boa capacidade em expressar-se, comunicar e interpretar-----16 valores
- Excelente capacidade em expressar-se, comunicar e interpretar-----20 valores

F2-F3 - Avalia o comportamento do candidato em conformidade com o perfil de competências

- Desadequada-----4 valores
- Pouco adequada-----8 valores
- Adequada-----12 valores
- Muito adequada-----16 valores
- Excelente-----20 valores

F4 - Relevância e Qualidade da experiência profissional na área

- Vagos-----4 valores
- Poucos-----8 valores
- Bons-----12 valores
- Muitos bons-----16 valores
- Excelentes-----20 valores

A correspondência qualitativa para os valores 4, 8, 12, 16 e 20 será a de insuficiente, reduzido, suficiente, bom e elevado.

O guião da entrevista fica na posse do júri até realização do método de seleção.

A ordenação final dos candidatos será determinada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 45\%PC + 25\%AP + 30\%EPS/3$$

Em que:

CF – Classificação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

A ordenação final dos candidatos enquadrados nas situações de exceção será determinada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 45\%AC + 25\%EAC + 30\%EPS/3$$

Em que:

CF – Classificação Final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial a adoptar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, nomeadamente, os já definidos na acta 1 do júri do procedimento.

13 - A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento concursal com aprovação em todos os métodos de selecção aplicados, é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de selecção diferentes e expressa numa escala de zero a vinte valores, realizada pela ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, efectuando-se o recrutamento por reserva, conforme o disposto no presente despacho, sendo publicitada no site do município em www.cm-almeirim.pt

14- Posicionamento remuneratório: Quanto à determinação do posicionamento remuneratório, os trabalhadores serão integrados na 2.ª posição remuneratória, nível remuneratório 15 da Tabela Remuneratória Única (atualizada nos termos do D.L. n.º 10-B/2020, de 23 de março), quanto à carreira e categoria de técnico superior, que equivale ao valor da remuneração mensal de 1.205,08 € (mil duzentos e cinco euros e oito cêntimos).

15- 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 gerais de admissão nos termos do artigo 17.º da LTFP:

- a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada 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 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.

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

16- Para efeitos do disposto na alínea k), do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria, e não se encontrando em mobilidade, ocupem idênticos postos de trabalho previstos no serviço para cuja ocupação se publicita o procedimento concursal.

17- Formalização das candidaturas:

17.1 – **Prazo das candidaturas:** 15 dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da publicação da retificação constante do aviso n.º 715/2020, no Diário da República, II Série, n.º. 207, de 23 de outubro de 2020.

17.2- Apresentação das candidaturas:

Nos termos dos nºs 1 e 2 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a apresentação da candidatura é preferencialmente realizada por via eletrónica. Dada a especificidade do presente concurso, por deliberação do Júri 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 do procedimento a que se candidata para efeitos de comunicação e troca de correspondência e notificações, disponível no serviço Recursos Humanos desta Autarquia e na página eletrónica da mesma, endereço www.cm-almeirim.pt. e deverão ser remetidas pelo correio em carta registada com aviso de receção, dirigidas ao Sr. Presidente da Câmara, para a sede da Câmara Municipal de Almeirim, na Rua 5 de Outubro, 2080-052 Almeirim, ou entregues pessoalmente em envelope fechado, com a indicação do nome do candidato a identificação do concurso a que se candidata, no serviço de receção do Município de Almeirim, das 9 às 12h30 e das 14 às 16H mediante a entrega de recibo, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas.

17.3- Não é admitido o envio de candidaturas por correio eletrónico.

17.4- O formulário, devidamente datado e assinado, deve obrigatoriamente, ser acompanhado dos seguintes documentos:

17.5- O formulário, devidamente datado e assinado, e com indicação do procedimento a que se candidata deve obrigatoriamente ser acompanhado dos seguintes documentos:

Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril;

b) *Currículo Vitae* detalhado e atualizado, elaborado em modelo europeu, devidamente datado e assinado;

- c) Certificado de Registo Criminal conforme artigo 2.º da Lei n.º 113/2009, de 17 de setembro;
- d) Comprovativo da inscrição válida na ordem profissional respetiva, sob pena de exclusão a não junção;
- e) Os candidatos com grau de incapacidade igual ou superior a 60% deverão apresentar comprovativo da mesma;

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 agora publicitadas:

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

- *Currículo Vitae* detalhado, atualizado, datado e assinado, sob pena de exclusão se não o apresentar nesses moldes, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias e as funções que exerce, bem como as que exerceu, com a indicação dos respetivos períodos de permanência, as atividades relevantes e a participação em grupos de trabalho, assim como a formação profissional detida (cursos, estágios, 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 emitida pelo serviço onde o candidato se encontra a exercer funções, devidamente atualizada e autenticada, onde conste, de forma inequívoca, a modalidade de vínculo de emprego público, bem como da carreira e da categoria de que seja titular, da posição, nível remuneratório e da remuneração base que detém, com descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação de desempenho relativa ao último período (qualitativa e quantitativa), não superior a 3 anos (se o candidato exercer funções no município de Almeirim, os documentos serão solicitados pelo júri ao serviço de recursos humanos e entregues oficiosamente a este, devendo os candidatos referir expressamente na candidatura, que os seus documentos se encontram arquivados no seu processo individual) ou a declaração da sua inexistência, bem como a indicação da posição remuneratória de que seja detentor;

-Comprovativo das 3 últimas avaliações de desempenho que obteve, sob pena de exclusão se não juntar.

-Comprovativo da inscrição válida na ordem profissional respetiva, sob pena de exclusão a não junção.

-Os candidatos com grau de incapacidade igual ou superior a 60% deverão apresentar comprovativo da mesma.

Para os candidatos em valorização profissional e para os que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que exerçam funções diferentes às agora publicitadas, devem apresentar sob pena de exclusão:

-Fotocópia do certificado das habilitações literárias;

-*Currículo Vitae* detalhado e atualizado, elaborado em modelo europeu, devidamente datado e assinado;

-Declaração emitida pelo serviço de origem, devidamente atualizada e autenticada, onde conste, de forma inequívoca, a modalidade de vínculo de emprego público, bem como da carreira e da categoria de que seja titular, da posição, nível remuneratório e da remuneração base que detém, com descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato;

-Comprovativo da inscrição válida na ordem profissional respetiva, sob pena de exclusão a não junção;

-Os candidatos com grau de incapacidade igual ou superior a 60% deverão apresentar comprovativo da mesma.

18 – A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

18.1– O candidato que exerça funções no município de Almeirim é dispensado da apresentação da declaração referida na alínea b) do ponto 15.4, a qual será entregue oficiosamente ao júri pelo Serviço de Recursos Humanos e da apresentação dos certificados comprovativos da formação indicada no currículo, que se encontrem arquivados no respetivo processo individual.

18.2 – A não apresentação dos documentos exigidos e as candidaturas apresentadas fora do prazo, bem como a falta de apresentação do modelo de formulário tipo de candidatura, disponibilizado eletronicamente e a sua não assinatura, determinam a não admissão do candidato ao procedimento concursal.

19- Os critérios de avaliação e factores de ponderação dos métodos de selecção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respectiva fórmula e grelha classificativa, constarão da 1.ª acta 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.

20- Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos de selecção são excluídos do procedimento não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

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

22- Todas as notificações referentes aos candidatos do procedimento concursal serão realizadas pela forma prevista no artigo 10.º, alínea a), da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, por "correio eletrónico com recibo de entrega da notificação", sendo o local, data e hora da realização de cada método, atempadamente afixados em local visível e público nas instalações do Município de Almeirim e disponibilizados no seu portal em <https://www.cm-almeirim.pt/autarquia/documentacao/gestao-de-pessoal-impt1/item/1343-procedimentos-concursais-2020>

23- Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, o presente aviso é publicitado no Diário da República, II Série, por extrato, bem como no sítio da internet do Município de Almeirim e na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt).

24- Constituição do júri: o júri deste procedimento concursal é constituído pelos seguintes elementos:

JÚRI PROCEDIMENTO

- Presidente – Prof.ª Doutora Joana Maria Aleluia Gomes Sequeira, Professora Auxiliar no Instituto Superior Miguel Torga;
- 1.º Vogal Efectivo – Helena Isabel Marques Duarte Segurado, Técnico Superior, Unidade Orgânica Flexível de 5.º Grau de Aprovisionamento e Contratação Pública, a qual substitui a Presidente do júri, nas suas faltas e impedimentos;
- 2.º Vogal Efectivo – Ana Maria Assis Lopes Beja, Técnico Superior, Unidade Orgânica Flexível de 5.º Grau de Recursos Humanos, serviço de recursos humanos, Município de Almeirim;

Vogais Suplentes:

- Cristina Isabel Pisco Maurício, Técnico Superior, Divisão Sócio-Cultural e Educativa do Município de Almeirim;
- Vítor José Ferreira David de Sousa, Técnico Superior, Unidade Orgânica Flexível de 5.º Grau de Recursos Humanos, serviço de recursos humanos, Município de Almeirim.

Almeirim, 23 de outubro de 2020

O Presidente da Câmara Municipal,



Pedro Miguel César Ribeiro