



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 assistente técnico, para o exercício da atividade de animação e apoio à família e componente de apoio à família, para a Divisão Sócio-Cultural e Educativa, Serviço de Educação do Município de Almeirim, de acordo com o disposto no artigo 30.º e 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho e dos artigos 30.º e 32.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril com as alterações da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

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 15 de novembro de 2021 e por meu despacho de 14 de janeiro de 2022, que foi autorizada a abertura de procedimento concursal com vista à constituição de reservas de recrutamento, de posto de trabalho no mapa de pessoal do Município de Almeirim, na carreira e categoria de Assistente Técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Serviço de Educação da Divisão Sócio-Cultural e Educativa e para a atividade de Animação e Apoio à Família e Componente de Apoio à Família.

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 abertura e publicitação deste procedimento concursal, pelo prazo de 10 dias úteis tal como é determinado na deliberação do executivo camarário de 15 de novembro de 2021, contados da data de publicação do aviso na Bolsa de Emprego Público e no Diário da República, II Série por extrato, para constituição de reservas de recrutamento para postos de trabalho referidos supra, para o mapa de pessoal do município de Almeirim, com o grau de complexidade funcional 2, inseridos na atividade do Serviço de Educação, para o exercício de funções de Animação e Apoio à Família e Componente de Apoio à Família, 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, nomeadamente:

1-Funções a desempenhar:

1. Desempenhar funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços;
2. Executar atividades diversas na área da Educação, tais como, prestar serviço técnico e administrativo nas inscrições dos alunos, para as Atividades de Animação e Apoio à Família e para a Componente de Apoio à Família, através do registo de assiduidade, do

- levantamento das necessidades dos alunos a transportar e na gestão da marcação de saídas ao exterior e de visitas de estudo nos períodos não letivos;
3. Acompanhar e ajudar nas refeições dos alunos;
 4. Acompanhar e apoiar os alunos nas atividades de Animação e Apoio à Família;
 5. Cuidar da higiene das crianças e facilitar a aquisição de hábitos de saúde por estas;
 6. Desenvolver atividades que promovam vivências infantis ricas, do ponto de vista sensorial, motor, cognitivo, afetivo e social;
 7. Reforçar as crianças nas suas aprendizagens, oferecendo-lhes segurança, apoio e estímulo para que desenvolva as suas capacidades de forma plena;
 8. Prosseguir jogos, brincadeiras e atividades, de interesse para as crianças;
 9. Participar proativamente nas tarefas inerentes ao espaço escolar;
 10. Exercerem as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe sejam cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior, ocasionalmente e nos termos estabelecidos no artigo 81.º da LTFP.

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 - Formação académica: 12.º ano de escolaridade.

3 - Posto de trabalho/contrato:

Os postos de trabalho a constituir por recurso à reserva de recrutamento, serão preenchidos por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Para efeitos do disposto nos artigos 3.º e 32.º declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo, destinadas ao preenchimento do posto de trabalho em causa.

4-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.”*

5-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 09 de novembro de 2021 *“a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA) ainda não se encontra constituída na Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo”.*

6 - 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 orçamento municipal aprovado por deliberação da Assembleia Municipal de 30 de dezembro de 2021 e deliberação do órgão executivo municipal de 29 de novembro de 2021, bem como existe a conformidade com os compromissos n.ºs 2021/41, 2021/2515 e 2021/2977 todos de 18 de outubro de 2021, conforme certidão emitida pela Unidade de 3.º Grau de Gestão Financeira do município.

7 - 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 alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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.

8 – Legislação aplicável: O presente procedimento reger-se-á pelas disposições contidas na LTFP, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, Portaria n.º 1553-C/2008, 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.

9- Local de trabalho: Área do Município de Almeirim.

10- Prazo de validade: o aplicável para a constituição das reservas de recrutamento e nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

11- 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, alíneas a) a d) e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, determino que os métodos de seleção a aplicar no presente procedimento não serão aplicados num único momento, mas sim de forma faseada, uma vez que devido ao escasso número de recursos humanos afetos ao serviço e devido à situação pandémica que se verifica neste momento e a perspetivar-se um número elevado de candidatos, torna-se de todo inviável a aplicação num único momento de todos os métodos de seleção.

Assim, os métodos de seleção serão aplicados da seguinte forma:

a) Será aplicado num primeiro momento e a todos os candidatos, o primeiro método obrigatório de seleção;

b) Aplicação do segundo método de seleção e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método de seleção imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à constituição de lista unitária de ordenação final com todos os candidatos aprovados, dado ser procedimento para constituição de reservas de recrutamento;

c) Dispensa de aplicação do segundo método de seleção ou dos métodos seguintes, aos restantes candidatos que se consideram excluídos, devendo a totalidade dos candidatos aprovados realizar os restantes métodos de seleção, por aplicação e adaptação do artigo 32.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, o qual refere que será aplicado ao procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, com as necessárias adaptações, o dispostos nos capítulos II e III e no artigo 30.º e por ser benéfico para o município que a lista unitária de ordenação final contenha todos os candidatos aprovados para constituir reserva de recrutamento.

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

A parte teórica será constituída por questões de escolha múltipla, resposta condicionada e de desenvolvimento.

A prova de conhecimentos tem a duração de 90 minutos e sujeita-se aos temas da legislação e bibliografia abaixo indicadas. A prova será de consulta apenas no que respeita à legislação, desde que esta não se encontre anotada nem comentada, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma.

Temas e legislação disponíveis para a prova de conhecimentos:

- 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, revogada pela Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto e Lei n.º 66/2020, de 04 de novembro, 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**, retificação da Lei n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 84/2015, de 07 de agosto, pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto e Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, D.L. n.º 6/2019, de 14 de janeiro, Lei n.º 79/2019, de 02 de setembro, Lei n.º 82/2019, de 02 de setembro e a Lei n.º 2/2020, de 31 de março, 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) **Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto de 2015**, regras a observar no funcionamento dos estabelecimentos públicos de Educação Pré-Escolar e de 1.º Ciclo de Ensino Básico;
- d) **Regulamento Municipal de funcionamento dos serviços de apoio à Família nos estabelecimentos de educação pré-escolar e do ensino básico da rede pública do Município de Almeirim;**
(<http://www.cm-almeirim.pt/autarquia/documentacao/regulamentos/em-vigor/educacao/663-regulamento-apoio-a-familia/file>);
- e) **Regulamento Municipal de Transportes Escolares;**
(<http://www.cm-almeirim.pt/autarquia/documentacao/regulamentos/em-vigor/educacao/662-regulamento-transportes-escolares/file>);
- f) **Decreto-lei n.º 7/2003, de 15 de janeiro**, alterado pela Lei n.º 41/2003, de 22 de agosto, pela Lei n.º 6/2012, de 10 de fevereiro, pelo Decreto-lei n.º 72/2015, de 11 de maio, e revogado pelo Decreto-lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, que regulamenta a Carta Educativa;
- g) **Lei n.º 51/2012, de 05 de setembro, revogando a Lei n.º 30/2002, de 20 de dezembro**, Estatuto do Aluno e Ética Escolar, que estabelece os direitos e os deveres do aluno dos ensinos básico e secundário e o compromisso dos pais ou encarregados de educação e dos restantes membros da comunidade educativa na sua educação e formação.

11.2-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. Método será realizado por entidade especializada pública e na sua falta por entidade especializada privada, 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:

Elevado.....20 valores;
Bom.....16 valores;
Suficiente.....12 valores;
Reduzido.....8 valores;
Insuficiente.....4 valores.

11.3-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.

11.4-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 caraterizadoras 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.

11.5-Avaliação Curricular (AC) – com uma ponderação de 45%, incide 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.

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente, a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

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

-Escolaridade Obrigatória-----14 valores
-Licenciatura-----16 valores
-Mestrado-----18 valores
-Doutoramento-----20 valores

11.5.2 Formação Profissional (FP) 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, nomeadamente, formação em áreas que envolvam a criança e o meio escolar, adquiridas essencialmente em contexto de trabalho, dada a especificidade do público-alvo:

-Sem ações de formação-----	0 valores
-De 1 a 25 horas de formação-----	3 valores
-De 26 a 50 horas de formação-----	5 valores
-De 50 a 100 horas de formação-----	10 valores
-De 101 a 150 horas de formação-----	12,5 valores
-De 151 a 250 horas de formação-----	15 valores
-De 251 a 400 horas de formação-----	17,5 valores
-Superior a 401 horas de formação-----	20 valores

Um dia de formação será equivalente a 7 horas, salvo se o documento comprovativo referir duração diferente.

11.5.3-Experiência Profissional (EP), com uma ponderação de 15%, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, valorizando a experiência adquirida em Autarquia, concretamente, em Atividades de Animação e Apoio à Família e em Componentes de Apoio à Família. Apoio direto no serviço de refeição e no desenvolvimento de atividades lúdico-pedagógicas, bem como no levantamento dos utilizadores dos transportes escolares, de acordo com os seguintes critérios:

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

11.5.4-Avaliação de Desempenho (AD), com uma ponderação de 15% em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

-Desempenho Insuficiente ou Inadequado-----	0 valores
-Desempenho a Necessitar de Desenvolvimento-----	8 valores
-Desempenho Bom ou Adequado-----	15 valores
-Desempenho Muito Bom ou Relevante-----	18 valores
-Desempenho Excelente ou Relevante convertido em Excelente-----	20 valores

-Candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar----- 10 valores |

12-Deste modo, a ordenação da Avaliação Curricular dos candidatos será determinada, de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

AC - Avaliação Curricular
HA - Habilitação Académica
EP - Experiência Profissional
FP - Formação Profissional
AD - Avaliação de Desempenho

13-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 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 perfil de competências. O candidato deve possuir competências e conhecimentos técnicos consideradas essenciais para o exercício da função, profissionalismo e ética, competências pessoais tais como, integridade, responsabilidade, preocupação com a qualidade do serviço e o bom funcionamento do mesmo.

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

14-Método facultativo ou complementar:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com uma ponderação de 30% e duração máxima de 20 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. São tidos em conta os aspetos relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, a motivação e interesse nas atividades a desenvolver no posto de trabalho e qualidade da experiência e prática profissional.

São os seguintes os parâmetros a serem avaliados neste método de seleção:

- Capacidade de expressão e fluência verbal;
- Motivação/Iniciativa para o desempenho da função;
- Capacidade de relacionamento e de interação com o público-alvo (crianças);
- Qualidade da experiência profissional na área;
- Simulação de tarefa em contexto laboral.

Na 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. 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:

-Insuficiente-----	4 valores
-Reduzido-----	8 valores
-Suficiente-----	12 valores
-Bom-----	16 valores
-Elevado-----	20 valores

15 - É excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

16-Deste modo, a ordenação final dos candidatos, será determinada de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

CF – Classificação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

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

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

Em que:

CF – Classificação Final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

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

19-Em situações de igualdade de valoração entre candidatos, o júri aplicará o estabelecido no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, nomeadamente, os já definidos na ata 1 do júri do procedimento.

20- Posicionamento remuneratório: Quanto à determinação do posicionamento remuneratório, os trabalhadores serão integrados na 1.ª posição remuneratória, nível remuneratório 5 da Tabela Remuneratória Única (atualizada nos termos do D.L. n.º 10-B/2020, de 20 de março, D.L. n.º 10/2021, de 1 de fevereiro e D.L. n.º 109-A/2021, de 7 de dezembro)), quanto à carreira e categoria de assistente técnico, que equivale ao valor da remuneração mensal de 709,46 € (setecentos e nove euros e quarenta e seis cêntimos).

21- 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:

- Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- Ter 18 anos de idade completos;
- Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas a que se candidata e propõe desempenhar;
- Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

22 - 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.

23- Formalização das candidaturas:

23.1 –O prazo de apresentação das candidaturas é de 10 dias úteis tal como é determinado na deliberação do executivo camarário de 15 de novembro de 2021, contados da data de publicação do aviso de abertura por extrato, no Diário da República, II Série e na Bolsa de Emprego Público e em suporte eletrónico.

23.2- Apresentação das candidaturas:

Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a apresentação da candidatura é realizada por via eletrónica, devendo ser formalizada mediante o preenchimento obrigatório de todos os elementos constantes do 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 na página eletrónica do município de Almeirim com o endereço www.cm-almeirim.pt. e deverão ser remetidas por correio eletrónico para o Serviço de Recursos Humanos para o email concursosrh@almeirim.org até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, devendo o candidato guardar o comprovativo da candidatura e documentação entregue, nomeadamente, os serviços do município posteriormente enviarão email comprovativo de receção do formulário e elementos entregues pelos candidatos via email.

23.3- Não é admitido o envio de candidaturas em formato papel ou entregues presencialmente nas instalações do Município de Almeirim.

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

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

- Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril;
- *Currículo Vitae* detalhado e atualizado, elaborado em modelo europeu, devidamente datado e assinado;
- Certificado de Registo Criminal conforme artigo 2.º da Lei n.º 113/2009, de 17 de setembro;
- Os candidatos com grau de incapacidade igual ou superior a 60% deverão apresentar comprovativo da mesma;

23.6 - 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, a identificação pessoal, 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 não superior a 3 anos da última avaliação de desempenho que obteve, sob pena de exclusão se não juntar;

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

23.7 - 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;

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

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

24.1– O candidato que exerça funções no município de Almeirim é dispensado da apresentação da declaração referida no ponto 23.6, 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.

24.2 – 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.

25 - Os critérios de avaliação e fatores de ponderação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula e grêlha 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 e será publicada no sítio da internet do Município de Almeirim em www.cm-almeirim.pt

26- 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.

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

28- Todas as notificações referentes aos candidatos do procedimento concursal serão realizadas pela forma prevista no n.º 1 do artigo 10.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril devidamente atualizada, por "correio eletrónico", 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.almeirim.org/concursosrh/2022> devendo o candidato guardar o comprovativo, nomeadamente, da entrega e resposta de confirmação de receção do email por parte dos serviços, aos emails dos candidatos contendo o formulário e os elementos solicitados.

29- Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, devidamente atualizada, o presente aviso foi publicitado no Diário da República, II Série, n.º 48, de 09/03/2022, por extrato, com o Aviso n.º 4917/2022, bem como no sítio da internet do Município de Almeirim e de forma integral na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt).

30- Nos termos do DL n.º 29/2001, de 03 de fevereiro e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento/formulário de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

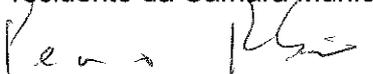
31- Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente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

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

- **Presidente** – Carla Sofia Galão Lopes, Técnico Superior, Divisão Sócio-Cultural e Educativa, Serviço de Educação do Município de Almeirim;
- **1.º Vogal Efectivo** – Maria do Rosário Alfaiate Russo, Técnico Superior, Divisão Sócio-Cultural e Educativa, Serviço de Ação Social do Município de Almeirim, a qual substitui a Presidente do júri, nas suas faltas e impedimentos;
- **2.º Vogal Efectivo** – Débora Cristina Pingo Guarita Marcelino, Técnico Superior, Divisão Sócio-Cultural e Educativa, Serviço de Educação do Município de Almeirim;
- **1.º Vogal Suplente:** Maria Emília Piscalho Pereira da Silva, Assistente Técnico, Divisão Sócio-Cultural e Educativa, Serviço de Educação do Município de Almeirim;
- **2.º Vogal Suplente:** Vítor José Ferreira David de Sousa, Técnico Superior, Divisão de Administração Interna e Finanças, Unidade de 5.º Grau de Recursos Humanos do Município de Almeirim.

Almeirim, 09 de março de 2022

O Presidente da Câmara Municipal


Pedro Miguel César Ribeiro