



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, 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 da alínea a) do n.º 1, do artigo 4.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e no seguimento da deliberação da Câmara Municipal de 20 de maio de 2024 e Despacho do Presidente de Câmara Municipal datado de 31 de maio de 2024, 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 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 10 dias úteis tal como é determinado na deliberação do executivo camarário de 20 de maio de 2024, contados da data de publicação do aviso na Bolsa de Emprego Público e no aviso extrato de abertura, no Diário da República, II Série, 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 2024, aprovado em reunião camarária de 23 de novembro de 2023 e da Assembleia Municipal de 19 de Dezembro de 2023, com o grau de complexidade funcional 3, inserido na atividade de 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 daquela unidade e 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, bem como as constantes do Novo Regulamento de Organização dos serviços municipais, aprovado em Assembleia Municipal de 18/09/2023 e do novo Organograma aí anexo, nomeadamente:

1-Funções a desempenhar:

- a) Avaliação e Intervenção psicológica de Crianças e Jovens, nos Agrupamentos de Escolas do Município de Almeirim;
- b) Acompanhamento parental individual e coaching parental, intervindo psicologicamente junto das famílias;
- c) Intervenção psicológica junto dos idosos, incapacitados, das minorias sociais e outros;
- d) Avaliação e Intervenção em crianças com perturbações específicas da infância;
- e) Dinamização de Grupos de Pais;
- f) Dinamização em turmas de Oficinas de Empreendedorismo Criativo Jovem;
- g) Intervenção na área da Inteligência e Educação Emocional da criança, individual e grupal;
- h) Acompanhamento de Processos de promoção e proteção de Crianças e Jovens em risco;
- l) Acompanhamento e avaliação psicológica de crianças e jovens sinalizados com processo de promoção e proteção;
- j) Participação e dinamização de ações de sensibilização e formação no âmbito da promoção e proteção de crianças e jovens;
- l) Desenvolvimento, implementação, monitorização e avaliação de programas e planos de prevenção/intervenção psicológica e psicoeducativa;
- m) Promoção da Saúde Psicológica;
- n) 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;
- o) Promover a melhoria de condições de trabalho e de saúde física e psicológica;
- p) Assessorar os decisores no planeamento e implementação de políticas e projetos sociais e de saúde;
- q) Participar na elaboração de projetos de candidatura a financiamentos;
- r) Elaborar e emitir opiniões, pareceres, declarações e relatórios técnico-científicos, escritos ou orais, na área de Psicologia e comportamento humano;

- s) Supervisionar a atividade de outros psicólogos e técnicos sociais;
- t) Proceder a trabalhos de investigação na área da Psicologia, quando solicitado pela autarquia;
- u) 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 .

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:

ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave); Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas; Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos; Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada; Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas; Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas; Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho; Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa; Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado; Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas; Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais; É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões; Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão; Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional; Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais; Aceita as críticas e contrariedades.

Deve ainda 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 e 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:

Para a carreira e categoria de Técnico Superior no presente procedimento, Grau 3 de complexidade, o grau de formação exigido é a Licenciatura em Psicologia Clínica e/ou em Psicologia e/ou Ciências Psicológicas desde que acompanhadas de Mestrado em Psicologia Clínica devidamente concluído, e não é possível substituir as habilitações literárias por adequada formação ou experiência profissional, devendo ter inscrição válida 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 04/07/2024 *“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.

8 - Âmbito do recrutamento/prioridade:

Não existem reservas de recrutamento no município, sendo a prioridade no recrutamento definida nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, no entanto, por princípios de celeridade, eficiência e de economia processual do recrutamento, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com vínculo a termo ou sem vínculo de emprego público nos termos do n.º 4 do artigo 30.º do mesmo diploma legal e de acordo com a deliberação de autorização da câmara municipal datada de 23/11/2023, que aprovou o mapa anual de recrutamentos e da Assembleia Municipal de 19/12/2023, sendo dada a preferência legal a trabalhadores em situação de valorização profissional.

9 – Legislação aplicável:

O presente procedimento reger-se-á pelas disposições contidas na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua redação atual (LTFP), Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo D.L. n.º 4/2015 de 7 de janeiro e D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e D.L. n.º 4/2015, de 07 de janeiro (CPA).

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 233/2022, de 09 de setembro.

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 17.º e seguintes da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, determino que os métodos de seleção a aplicar no presente procedimento serão aplicados num único momento.

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 questões abertas e fechadas, 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 do D.L. n.º 10/2024, de 08 de janeiro, 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, com a última publicação no DR, II Série n.º 197, de 11/10/2023, Aviso n.º 19526/2023 e Declaração Retificação n.º 847/2023, de 09/11/2023;*
- 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) – visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Método a ser realizado preferencialmente por entidade especializada pública (DGAEP) ou pela entidade empregadora responsável pelo recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham a habilitação académica e formação adequadas, ou ainda, através de entidade especializada, quando fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método pela DGAEP, sendo cada fase intermédia do método valorada através das menções classificativas de apto e não apto.

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, 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

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

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

caraterização 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 obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, nos termos do artigo 21.º n.º 1 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ser realizada por técnicos qualificados para a avaliação, sendo os parâmetros/Perfil de Competências a serem avaliados, os seguintes:

- Orientação para resultados;
- Conhecimentos especializados e experiência;
- Trabalho de equipa e cooperação;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Tolerância à pressão e contrariedades.

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

Fórmulas:

Quando esteja em causa a aplicação dos métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, a ordenação final far-se-á em função da classificação obtida na Prova de Conhecimentos, de entre os candidatos que tenham sido considerados Aptos na Avaliação Psicológica, sendo que se aplica esta fórmula aos 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; aos candidatos integrados em carreiras diversas, onde executam funções próprias da carreira onde estão integrados; aos candidatos contratados a termo e candidatos/cidadãos em geral.

A ordenação final dos candidatos **enquadrados nas situações de exceção** (titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado; que já venham exercendo as funções, atribuições, competências ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho colocado a concurso; em situação de valorização profissional que imediatamente antes de serem colocados nessa situação já tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) será determinada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (45\%AC + 55\%EAC/2)$$

Em que:

CF – Classificação Final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, nomeadamente, os já definidos na ata 1 do júri do procedimento e no caso de persistir a igualdade de classificação, será o mesmo decidido por votação do júri, com base no critério da residência mais próxima do local de trabalho.

13 - A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento concursal com aprovação em todos os métodos de seleção 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 1.ª posição remuneratória, nível remuneratório 16 da Tabela Remuneratória Única, quanto à carreira e categoria de técnico superior, que equivale ao valor da remuneração mensal de 1.385,99 € (mil trezentos e oitenta e cinco euros e noventa e nove 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 - Publicitação da Lista Unitária de Ordenação Final e dos resultados dos métodos: A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicitada por extrato na 2.ª série do Diário da República e em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Almeirim e disponibilizada na sua página eletrónica, de acordo com o n.º 4 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

18- Formalização das candidaturas:

18.1 – Prazo das candidaturas: 10 dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da publicação do aviso no DR, II Série e na Bolsa de Emprego Público, conforme reunião do executivo camarário de 20/05/2024.

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

18.3- Apresentação das candidaturas:

Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 05 de setembro, a apresentação das candidaturas é realizada por via eletrónica, devendo ser formalizada obrigatoriamente, sob pena de exclusão, mediante o correto preenchimento de todos os elementos constantes do formulário tipo (utilização obrigatória e digital) com a indicação da referência e do procedimento a que se candidata para efeitos de comunicação e troca de correspondência e notificações, disponível na página eletrónica do recrutamento do município de Almeirim, com o endereço <https://recrutamento.cm-almeirim.pt> e deverão ser remetidas para a referida plataforma eletrónica de recrutamento até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, devendo o candidato guardar o comprovativo da candidatura e documentação entregue, gerado na plataforma.

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

18.5- O formulário preenchido eletronicamente, deve ser acompanhado dos seguintes documentos:

A) Preenchimento do Formulário de Candidatura eletrónico, com a identificação do procedimento concursal, com indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar e colocado a concurso; identificação do candidato pelo nome, data nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação civil e endereço postal e eletrónico, caso exista;

identificar a sua situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos; optar, se aplicável ao caso, pelos métodos de seleção nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP; no caso de candidatos portadores de deficiência deve declarar o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, bem como os elementos necessários a garantir que o processo de seleção se adequa às capacidades de expressão e de comunicação;

B) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;

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

D) Certificado Registo Criminal conforme n.º 3 do artigo 8.º da Lei n.º 37/2015, de 05 de maio;

E) Os candidatos com grau de incapacidade igual ou superior a 60% deverão apresentar comprovativo da mesma;

18.6 - 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:

A) Preenchimento do Formulário de Candidatura eletrónico com os elementos supra referidos no número anterior;

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

C) *Currículo Vitae* detalhado, atualizado, datado e assinado, 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);

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

E) 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, 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;

F) Comprovativo não superior a 3 anos da última avaliação de desempenho que obteve, sob pena de exclusão se não juntar;

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

18.7 - 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:

A) Preenchimento do Formulário de Candidatura eletrónico com os elementos supra referidos;

B) Fotocópia do certificado das habilitações literárias;

C) *Curriculum Vitae* detalhado e atualizado, elaborado em modelo europeu, devidamente datado e assinado;

D) 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;

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

19 – 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.

20 – O candidato que exerça funções no município de Almeirim é dispensado da apresentação da declaração referida nos pontos 18.6 e 18.7, 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.

21 – A não apresentação dos documentos exigidos e as candidaturas apresentadas fora do prazo, bem como a não utilização da plataforma de recrutamento para o efeito disponibilizada eletronicamente, determinam a não admissão do candidato ao procedimento concursal ou a impossibilidade de constituição de relação jurídica, nos termos do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

22-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 e será publicada no sitio da internet do Município de Almeirim em www.cm-almeirim.pt e na plataforma eletrónica de recrutamento em <https://recrutamento.cm-almeirim.pt>

23- Todas as notificações referentes aos candidatos do procedimento concursal serão realizadas pela forma prevista no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, por via da plataforma eletrónica de recrutamento, sendo o local, data e hora da realização dos métodos, atempadamente afixados em local visível e público nas instalações do Município de Almeirim e disponibilizados e notificados aos candidatos no seu portal em <https://recrutamento.cm-almeirim.pt>

24- Os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais.

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

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

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

28- 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.

29- Nos termos da alínea a), do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o presente aviso será publicado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) em simultâneo com a publicação do Aviso (extrato) no Diário da República, II Série e na página eletrónica do município de Almeirim (www.cm-almeirim.pt) e na plataforma de recrutamento do município em <https://recrutamento.cm-almeirim.pt>

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

JÚRI PROCEDIMENTO

- Presidente – Joana Isabel Ramos Mendes, Técnico Superior Psicologia, Unidade de 3.º Grau de Educação, Serviço de EMIC;
- 1.º Vogal Efetivo – Carla Sofia Galão Lopes, Técnico Superior, Unidade de 3.º Grau de Educação, a qual substitui a Presidente do júri, nas suas faltas e impedimentos;
- 2.º Vogal Efetivo – Sandra Cristina Varela Cordeiro, Técnico Superior, Unidade de 3.º Grau de Ação Social;

Vogais Suplentes:

- Ana Isabel Lopes Arrais, Técnico Superior Psicologia, Unidade de 3.º Grau de Educação, Serviço de EMIC;
- Maria do Rosário Alfaiate Russo, Dirigente Intermédia de 3.º grau da Unidade de 3.º grau de Ação Social.

Almeirim, 01 de julho de 2024

O Presidente da Câmara Municipal,



Pedro Miguel César Ribeiro