

Abertura de procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 2 postos de trabalho, para a carreira e categoria de Assistente Operacional, área funcional Sapador Florestal, conforme caracterização no mapa de pessoal.

No uso da competência delegada pelo despacho n.º 202526554, assinado em 10 de novembro de 2025, em matéria de decisão e gestão de recursos humanos, compete-me “decidir todos os assuntos relacionados com a gestão e direção de recursos humanos, afetos aos serviços do Município”, pelo que se faz público que:

1. Para os efeitos previstos no art.º 30.º, conjugado com o art.º 33.º do Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LTFP), aprovada pelo anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual, e conforme dispõem os artigos 4.º, 11.º e 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 15/12/2025, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do dia útil seguinte ao da publicação do presente aviso na BEP - Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal do Município de Alcanena, para o ano de 2026, a seguir enunciado:
2. **Identificação do ato:** abertura de procedimento concursal comum para contratação de **dois postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional** – Sapador Florestal, inserido no Serviço Municipal de Proteção Civil;
3. Na instrução do procedimento aplicam-se, designadamente, os seguintes diplomas legais, na sua redação atualizada:
 - a) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei geral do trabalho em funções públicas;
 - b) Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro – Tramitação do procedimento concursal de recrutamento;
 - c) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro – Código do procedimento administrativo;
 - d) Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro;
 - e) Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro – Quotas de emprego para pessoas com deficiência;
 - f) Demais legislação complementar em vigor.
4. **Prazo de Validade:** O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento dos postos de trabalho a ocupar. Caso a lista de ordenação final,

devidamente homologada, contenha um número de candidatos superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna e é utilizada sempre que no prazo de 18 meses, contados da data de homologação, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, nos termos do n.º 5 e 6 do artigo 25º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

5. **Local de trabalho:** O local de trabalho situa-se na área do Município de Alcanena.
6. **Descrição sumária das funções:** O posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional – Sapador Florestal, compreende as seguintes funções:

“Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelo equipamento à sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos (anexo à Lei n.º 12 -A/2008 de 27 de fevereiro caracterização das carreiras gerais carreira de Assistente Operacional, categoria Assistente Operacional). Promover ações de silvicultura preventiva (roças de mato, limpezas do povoamento, manutenção e beneficiação da rede divisional, linhas quebra -fogo, construção e beneficiação de infraestruturas (pontos de água, postos de vigia, parques de lazer, etc.), podas e desramações; reparações de caminhos florestais no interior dos povoamentos ou de acesso a estes, compartimentação dos povoamentos através da plantação de espécies adequadas, nomeadamente as que apresentem maior resistência à propagação do fogo; Promover ações de sensibilização (demonstrações das boas práticas na utilização do fogo, demonstração da boa execução de determinadas práticas de silvicultura preventiva, distribuição de folhetos informativos sobre a necessidade dos proprietários limparem as suas matas e sobre os cuidados a ter com o uso do fogo durante a época de maior perigo de incêndio; promover ações de vigilância, 1.ª intervenção, apoio ao combate, rescaldo e vigilância pós-incêndio. Assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem da sua colaboração; e exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, pelo Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, deliberações, despacho ou determinação superior”.

- 6.1. A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação

profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

7. **Posicionamento Remuneratório:** de acordo com o n.º 1 do artigo 38º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal. A posição remuneratória de referência será a correspondente à posição 1 da categoria de Assistente Operacional e ao nível 5 da tabela remuneratória única - 878,41€;
8. **Requisitos de Admissão:** os previstos no artigo 17º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, são os seguintes:
 - a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela constituição, convenção internacional ou lei especial;
 - b) Ter 18 anos de idade completos;
 - c) Não, inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas a que se propõe desempenhar;
 - d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício de funções;
 - e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.
9. Dando cumprimento ao disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.
10. **Nível habilitacional exigido:** de acordo com os artigos 34.º e 86.º do Anexo à LTFP, e em função do grau de complexidade 1 da carreira de assistente operacional, é exigida a escolaridade obrigatória segundo a idade, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional comprovada. Os(as) candidatos(as) possuidores(as) de habilitações obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.
11. Forma e prazo para apresentação de candidaturas:
 - 11.1. Prazo – 10 dias úteis a contar do dia útil seguinte ao da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), nos termos do art.º 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09.

- 11.2. Forma – As candidaturas deverão ser formalizadas através da plataforma de gestão de procedimentos concursais da Câmara Municipal de Alcanena, disponível em <https://recrutamento.cm-alcanena.pt/>.
- 11.3. A apresentação de candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:
- a) Declaração autenticada emitida pelo serviço de origem que comprove a relação jurídica de emprego público, quando exista, bem como a carreira e categoria de que seja titular, as funções desempenhadas, posição remuneratória à data, bem como a avaliação de desempenho relativo aos últimos três anos, quando aplicável;
 - b) Curriculum Vitae detalhado, atualizado e datado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, formação e experiência profissionais e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, as quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente através de fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação e da experiência profissional;
 - c) Fotocópia legível do certificado de habilitações, ou documento idóneo;
- 11.4. Os candidatos que exerçam funções ao serviço deste Município ficam dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos que constem do respetivo processo individual, devendo declará-lo no requerimento.
- 11.5. Fotocópia legível do certificado de habilitações, ou documento idóneo;
Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas a), b), c), d) e e) do art.º 17.º da do Anexo à LTFP, devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, a situação em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes da candidatura.
12. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.
13. **A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura determina a exclusão do procedimento concursal, nos termos do n.º 5 do art.º 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.**
14. Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento.

15. Os métodos de seleção a utilizar são:

- a) Prova de Conhecimentos Prática (PC), Avaliação Psicológica (AP); e Entrevista de Avaliação de Competências (AEC);
- b) Avaliação curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (AEC), para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2, do artigo 36º do Anexo à LTFP. Nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 36º, da LTFP, estes candidatos podem optar pela realização da Prova de Conhecimentos Prática (PC), em substituição da Avaliação Curricular (AC), devendo para tal fazer expressamente essa opção, por escrito, no formulário de candidatura.

16. A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção, ou tenham obtido um resultado de “Não Apto” no método de seleção Avaliação Psicológica (AP) ou numa das suas fases, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

17. A Avaliação Curricular (AC) - visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho;

Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, que:

A valorização da Ponderação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

- a) **Habilitação Académica** – (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) **Formação Profissional** – (FP), em que se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao

posto de trabalho a concurso, realizadas nos últimos 5 anos, 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 7 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último;

- c) **Experiência Profissional** - (EP), em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso. Considerar-se-á o desempenho, devidamente comprovado, aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas;
- d) **Avaliação do Desempenho** – (AD), em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\mathbf{AC = (HAx10\%) + (FPx40\%) + (EPx40\%) + (ADx10\%)}$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Os parâmetros a considerar no método avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

A valoração da **Habilitação Acadêmica (HA)** será atribuída de acordo com o seguinte critério:

- Habilitações acadêmicas com 2 ou mais ciclos superiores ao exigido – 20 valores;
- Habilitações acadêmicas com 1 grau ou ciclo superior ao exigido – 18 valores.
- Habilitações acadêmicas de grau exigido – 16 valores.

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

18. A Formação Profissional – (FP) - será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

- Superior a 100 horas de formação na área, nos últimos 3 anos – 20 valores;
- Entre 81 e 100 horas de formação na área, nos últimos 3 anos – 18 valores;
- Entre 61 e 80 horas de formação na área, nos últimos 3 anos – 16 valores;
- Entre 41 e 60 horas de formação na área, nos últimos 3 anos – 14 valores;
- Entre 1 e 40 horas de formação na área, nos últimos 3 anos – 12 valores;
- Sem ações de formação – 8 valores;

Para efeitos do cálculo do fator **Formação Profissional (FP)**, apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados, adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores.

Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

19. A experiência profissional (EP) será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caraterizadoras do posto de trabalho a concurso, de acordo com o seguinte critério:

- Menos de um ano de experiência profissional - 8 valores;
- Entre 1 e 2 anos de experiência profissional - 12 valores;
- Entre 2 e 3 anos de experiência profissional - 14 valores;
- Entre 3 e 4 anos de experiência profissional - 16 valores;

- Entre 4 e 5 anos de experiência profissional - 18 valores
- Mais de cinco anos de experiência profissional - 20 valores.

Os candidatos serão pontuados no fator experiência profissional até ao limite máximo de 20 valores.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo serviço de origem. Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

A pontuação a atribuir à avaliação de **Desempenho (AD)** corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 2 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

- Desempenho Inadequado - 0 valores;
- Desempenho Regular - 12 valores;
- Desempenho Bom - 16 valores;
- Desempenho Muito Bom - 18 valores;
- Desempenho Excelente – 20 valores

A quem não possua Avaliação de Desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 10 valores, neste parâmetro.

20. Entrevista de Avaliação de Competências – (EAC) - destina-se a obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

As competências profissionais consideradas essenciais para o exercício das funções colocadas a concurso e os comportamentos às mesmas associadas são os que seguidamente se discriminam:

ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO (A): Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.
- Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
- Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.
- Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.

ORIENTAÇÃO PARA A COLABORAÇÃO (B): Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Relaciona-se com urbanidade e cordialidade com os interlocutores.
- Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.
- Reconhece a contribuição dos outros.
- Apresenta contributos para os objetivos comuns.

INICIATIVA (C): Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Identifica e reporta rapidamente situações problemáticas que ponham em causa o normal funcionamento do serviço.
- Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas.
- Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa.
- Disponibiliza-se para integrar projetos em que antecipa poder ser uma mais-valia.

ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA (D): Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.
- Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa.
- Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.
- Promove uma cultura de segurança proativa, incentivando a melhoria contínua de processos e procedimentos.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

O candidato não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação	0 valores
O candidato demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação	8 valores
O candidato demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação	12 valores
O candidato demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação	16 valores
O candidato demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação	20 valores

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) terá a duração aproximada de 30 a 45 minutos.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média

aritmética simples da classificação obtida na avaliação de cada uma das competências, mediante aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{CEAC} = (A+B+C+D) / 4$$

Em que:

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

A = Competência 1;

B = Competência 2;

C = Competência 3;

D = Competência 4;

21. A Prova de Conhecimentos tem por objetivo avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade de aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A Prova de Conhecimentos, assumirá a natureza prática e, de realização individual, será classificada numa escala de 0 a 20 valores e terá a duração aproximada de 30 minutos. Tem um peso na classificação final de 70%.

De acordo com as orientações e tempo determinado pelo júri do procedimento, a prova de conhecimentos, prática, consistirá na execução de tarefas, nomeadamente: executar trabalhos de limpeza e conservação em geral de espaço público, pré-definido, aferição de procedimentos necessários à abertura e encerramento de edifícios, utilização e manuseamento dos produtos, materiais e instrumentos de trabalho necessários e adequados à situação e espaço em concreto.

Os critérios de avaliação a aplicar são:

- **C1.** Seleção e uso de material adequado à atividade desenvolvida (peso na classificação final de 10%);
- **C2.** Manuseio correto dos instrumentos de trabalho (peso na classificação final de 10%);
- **C3.** Forma adequada e hierarquizada para a realização das atividades/tarefas (peso na classificação final de 10%);
- **C4.** Procura pela utilização dos equipamentos de proteção individual (Peso na classificação final de 5%);
- **C5.** Agilidade no desempenho das tarefas (Peso na classificação final de 10%);

- **C6.** Organização dos materiais durante e após a execução das tarefas (Peso na classificação final de 10%);
- **C7.** Conclusão da tarefa no tempo pré-definido (Peso na classificação final de 5%);
- **C8.** Satisfação plena do resultado (Peso na classificação final de 25%)
- **C9.** Apresentação e postura no posto de trabalho (Peso na classificação final de 5%);
- **C10.** Responsabilidade para o exercício da função (Peso na classificação final de 10%).

Os critérios de avaliação serão avaliados numa escala de 1 a 10, em que 1 é igual a **muito inadequado** e 10 é igual a **excelente**.

A classificação final da Prova de Conhecimentos (CFPC) expressa-se numa escala de 0 a 20 deriva da seguinte fórmula:

- **CFPC** = $2*((C1*10\%) + (C2*10\%) + (C3*10\%) + (C4*5\%) + (C5*10\%) + (C6*10\%) + (C7*5\%) + (C8*25\%) + (C9*5\%) + (C10*10\%))$.

22. A Avaliação Psicológica - (AP) - destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência um perfil de competências previamente definido.

Por cada candidato submetido a Avaliação Psicológica, será elaborado um relatório contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido, expresso em “Apto” e “Não Apto”, em conformidade com a alínea b) do n.º 4 do artigo 21º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

Ainda que seja da competência do júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação, até à elaboração da lista de ordenação final, conforme preceitua o n.º 1, do artigo 9º da Portaria, atendendo a que nenhum dos seus elementos possui habilitações e competências para a aplicação do método de Avaliação Psicológica, o júri deliberou solicitar, que fosse diligenciado pedido de colaboração da DGAEP, na ausência de disponibilidade desta, solicitar apoio à psicóloga da Câmara Municipal, Dra. Núria Duarte ou a empresa externa, para aplicação deste método de seleção, ao abrigo do n.º3, do artigo 9º e dos n.º 2 e 3 do artigo 17º da Portaria.

23. A Ordenação Final (OF) dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos aplicados, será efetuada por ordem decrescente

de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

- a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de Competências e Avaliação Psicológica:

$$OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

CAC = Classificação da Avaliação Curricular

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

- b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:

$$OF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados valores centesimais, com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0.05 e, para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes.

- 24.** Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24º da Portaria 233/2022, 9 de setembro.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios já referidos, serão utilizados os seguintes:

- a) Candidato com melhor classificação obtida na competência: “Orientação para a Colaboração”;
- b) Candidato com melhor classificação obtida na competência: “Iniciativa”;
- c) Candidato com melhor classificação obtida na competência: “Orientação para a Segurança”.

- 25.** Nos termos dos números 3 e 4, do artigo 21º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que o comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na Lei, quando obrigatórios, e pela ordem constante da publicitação, quanto aos facultativos, sendo excluídos do

procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores nos métodos ou fase seguinte, bem como os que tenham obtido um juízo de “Não Apto” num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

26. Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

- a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º do Anexo à LTFP;
- b) Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei.

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicitação do procedimento concursal.

27. O presente procedimento pode ser parcialmente realizado por entidade pública ou privada, designadamente no que se refere à aplicação de métodos de seleção, competindo ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de classificação final.

28. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores.

29. A lista de ordenação final dos candidatos é unitária e será afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no sítio do Município (www.cm-alcanena.pt) sendo ainda publicitado no Aviso, na IIª Série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

30. A aplicação dos métodos de seleção bem como a redução a escrito da respetiva decisão, fica sob responsabilidade do júri abaixo designado, o qual cabe aplicar os métodos definidos no presente despacho e fundamentar a sua decisão (Cfr. Artigos 7º a 10º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro).

31. Composição do Júri:

Presidente: Alexandra Patricia Neves de Sousa, Coordenadora Municipal de Proteção Civil do Município de Alcanena;

Vogais efetivos: Nancy Marques Rodrigues, Técnica Superior, em exercício de funções no Serviço de Recursos Humanos, e Marco Paulo Santos Rafael, Assistente

Técnico, em exercício de funções no Serviço Municipal de Proteção Civil, ambos do Município de Alcanena;

Vogais suplentes: Sara Isabel Carvalho Gomes, Assistente Técnica, em exercício de funções no serviço de Recursos Humanos e Tiago Carvalho Dias, Bombeiro sapador, em exercício de funções no Serviço Municipal de proteção Civil, ambos do Município de Alcanena.

O primeiro vogal efetivo substituirá o presidente do júri nas suas faltas ou impedimentos.

- 32.** Nos termos do n.º 1 do artigo 22º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final do método são publicitados no sítio da internet da entidade.

- 33.** Exclusão e notificação de candidatos:

De acordo com o preceituado nos artigos 15º e 16º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos excluídos serão notificados para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

- 34.** Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos do previsto no artigo 15º da Portaria.

Os candidatos admitidos em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação por umas das formas previstas no artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

- 35.** A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Alcanena e disponibilizada na página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com a informação sobre a sua publicitação, nos termos do artigo 25º, e do artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

- 36.** Quotas de Emprego: De acordo com o nº 3 dos artigos 3º e 9º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer preferência legal.

- 37.** Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob o compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supramencionada.

- 38.** Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, 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.
- 39.** Em cumprimento do disposto no n.º 2 do art.º 33.º do Anexo à LTFP e do art.º 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente procedimento concursal será publicitado, para além da Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral, e ainda na:
- a) 2ª série do Diário da República, por extrato;
 - b) Internet, por extrato disponível para consulta a partir da data da publicação na BEP.
- 40.** Não existem reservas de recrutamento nesta Câmara Municipal que satisfaçam a necessidade do recrutamento em causa e ao Município não é aplicada a obrigatoriedade de consulta de reserva de recrutamento centralizada, nos termos do n.º 4 do art.º 5.º da Portaria.
- 41.** De acordo com solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Pública, em 15 de julho de 2014, “as autarquias locais não tem de consultar a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação”.
- 42. Proteção de Dados Pessoais:** a fim de dar cumprimento ao disposto no artigo 13.º do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, informam-se os candidatos que os seus dados pessoais serão tratados pelo Município de Alcanena, na qualidade de responsável pelo tratamento, com a finalidade de recrutamento e seleção, nos termos de uma obrigação legal, sendo conservados pelo prazo determinado no artigo 42.º da Portaria.