MUNICÍPIO DE MANTEIGAS

Aviso Integral

Abertura de procedimento concursal comum para recrutamento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de técnico superior, na área serviço social

1. Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na sua atual redação, conjugada com a alínea a) do n.º 1 do artigo 11.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, torna-se público que, na sequência da deliberação do órgão executivo tomada em 18 de maio de 2022, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República,* o procedimento concursal comum abaixo identificado para ocupação de um posto de trabalho através de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado:

- 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior – serviço social, no Município de Manteigas.

2. Caracterização do posto de trabalho a ocupar, em conformidade com o estabelecido no Mapa de pessoal em vigor:

Funções genéricas: as estipuladas no n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o anexo I.

Funções específicas: serviço de atendimento e acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social; coordenar os contratos locais de desenvolvimento social; criar cartas sociais municipais; acompanhar os contratos de inserção dos beneficiários do rendimento social de inserção (RSI), incluído a coordenação do núcleo local de inserção.

3. Não é possível demonstrar a inexistência de pessoal em situação de requalificação apto para o desempenho das funções subjacentes às contratações em causa, atendendo a que no caso específico da administração local ainda não se encontra constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA) a que se refere o artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, na sua redação atual.

4. De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, 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 da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação."

5. Âmbito do recrutamento: Nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da Lei Geral de trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 junho, em resultado da deliberação da Câmara Municipal, o recrutamento é aberto a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.

6. Local de trabalho: área do Município de Manteigas.

7. Prazo de validade do concurso: o procedimento concursal é válido para o recrutamento e preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para constituição de reserva de recrutamento nos termos do disposto nos n.os 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

8. Posição remuneratória de referência: Nos termos do artigo 38.º, da LTFP, a posição remuneratória de referência para o presente procedimento concursal é a 2.ª, a que corresponde o nível remuneratório 15º, da carreira/categoria de Técnico Superior, prevista na tabela remuneratória única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, na redação dada pelo Decreto-Lei nº 10-B/2020, de 20 de março, sendo objeto de negociação, imediatamente após o termo do procedimento concursal , no valor de 1.215,93€ (mil duzentos e quinze euros e noventa e três cêntimos), respeitando-se as regras previstas na legislação.

9. Requisitos de admissão:

Os candidatos devem reunir os requisitos de admissão até ao último dia do prazo de candidatura.

9.1. Requisitos gerais previstos no artigo 17.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por Convenção Internacional ou por lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

9.2. Requisitos habilitacionais:

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3 - licenciatura em serviço social, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 34.º, ambos da LTFP.

10. Formalização de candidaturas:

10.1. Prazo: Poderão ser apresentadas candidaturas ao presente procedimento concursal no prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso, nos termos do artigo 18.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2011, de 11 de janeiro.

10.2. Forma: nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2011, de 11 de janeiro, o Município não dispõe de plataforma eletrónica para a receção das candidaturas. Pelo que as mesmas deverão ser formalizadas mediante preenchimento do formulário, disponível no Balcão Único e na página eletrónica do Município de Manteigas (Serviços - Balcão Online - Formulários - Recursos Humanos - Candidatura ao procedimento concursal).

10.3. Local e endereço postal: as candidaturas deverão ser remetidas pelo correio, registado, para Município de Manteigas, Rua 1.º de Maio, 6260-101 Manteigas, até ao termo do prazo fixado, com a seguinte referência: *Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho, na carreira e categoria de técnico superior – serviço social.*

10.4. A candidatura deve ser acompanhada dos seguintes documentos, sob pena de exclusão do procedimento concursal:

a) Cópia legível do certificado de habilitações literárias;

b) *Curriculum vitae,* datado e assinado, acompanhado dos respetivos comprovativos de frequência da formação e da experiência profissional;

c) Documento comprovativo da existência de relação jurídica de emprego público, sendo o caso, onde conste a carreira e categoria de que seja titular, a atividade que executa e o órgão ou serviço onde o candidato exerce funções, o tempo de serviço, a posição remuneratória (esta última, em caso de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída), bem como a menção qualitativa e quantitativa da avaliação de desempenho dos últimos três anos ou, sendo o caso, a indicação dos motivos da não avaliação em um ou mais anos;

d) Declaração onde conste o grau de incapacidade e tipo de deficiência, no caso de candidato com grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60 %, abrangido pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro;

10.5. No caso de candidatos que exerçam funções nesta entidade, é dispensada a apresentação dos documentos indicados nas alíneas *a), c)* e *d*) do ponto anterior, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

10.6. A não apresentação dos documentos exigidos nos pontos anteriores determina a exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação, conforme previsto na alínea a), do n.º 8, do artigo 20.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.

10.7. É obrigatório o preenchimento do ponto 7 do formulário de candidatura ou entrega de declaração, sob compromisso de honra, em alíneas separadas, da situação precisa em que se encontra, relativamente a cada um dos requisitos gerais previstos no ponto 9.1 do presente aviso, sob pena de exclusão.

10.8. As falsas declarações prestadas pelos candidatos, determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

11. Métodos de seleção:

Nos termos do disposto no artigo 36.º da Lei 35/2014, de 20 de junho (LGTFP), conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, **os métodos de seleção a utilizar serão:**

A. Para candidatos abrangidos pelo artigo 36.º, n.º 1 da LGTFP:

1) Prova de conhecimentos (PC);

2) Avaliação psicológica (AP);

3) Entrevista profissional de seleção (EPS).

B. Para candidatos abrangidos pelo artigo 36.º, n.º 2 da LGTFP, isto é, candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

4) Avaliação curricular (AC)

5) Entrevista de avaliação de competências (EAC)

6) Entrevista profissional de seleção (EPS).

Os candidatos referidos em B) poderão, por escrito, afastar a utilização dos métodos 4) e 5), substituindo-os pelos métodos 1) e 2).

Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, sendo os mesmos de carácter eliminatório para aqueles candidatos que obtenham, em cada um deles, nota inferior a 9,5 valores.

1) <u>Prova de conhecimentos</u> (PC) - visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas (capacidade para aplicar conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional) dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada função. A PC observará o disposto no artigo 5.º e 9.º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, assumirá a forma escrita, será de realização individual, terá a duração de noventa minutos e incidirá sobre os seguintes conteúdos:

1.1) Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - L 35/2014, de 20 de junho, na redação atual (artigo 70.º a 76.º; 89.º a 91.º e 126.º a 142.º);

1.2) Lei 75/2013 de 12 de setembro – 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 (artigos 23.º a 43.º);

1.3) Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo DL 4/2015, de 07 de janeiro (artigos 3.º a 19.º; 65.º a 76.º; 82.º a 95.º e 102.º a 133.º);

1.4) Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto – Transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social;

1.5) Portaria n.º 63/2021, de 17 de março – Transferência de competências em matéria de serviço de atendimento e de acompanhamento social (SAAS);

1.6) Portaria n.º 64/2021, de 17 de março – Exercício de competências de coordenação administrativa e financeira do programa de contratos locais de desenvolvimento social;

1.7) Portaria n.º 65/2021, de 17 de março – Operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do RSI para as Câmaras Municipais, tendo em consideração o disposto na alínea f) do n.º 1 do art.º 3.º e no art.º 11.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto;

1.8) Portaria n.º 66/2021, de 17 de março – Criação das cartas sociais municipais e supramunicipais e fixa os respetivos conteúdos, regras de atualização e de divulgação, bem como os procedimentos de revisão;

1.9) Lei n.º 81/2014, de 19 de dezembro, alterada pela Lei n.º 32/2016, de 24 de agosto – Estabelece o novo regime do arrendamento apoiado para habitação;

1.10) Regulamentos do Município de Manteigas (Regulamento do Cartão Municipal do Idoso; Regulamento do Cartão Júnior Municipal; Regulamento do Fundo Municipal de Emergência Social; Regulamento de Atribuição de Bolsas de Estudo para Frequência do Ensino Superior e Regulamento de Apoio Social e Incentivo à Fixação de Pessoas e Famílias).

Durante a realização da prova é permitida a consulta da legislação, desde que não comentada ou anotada, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma. Na PC será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2) <u>Avaliação psicológica</u> (AP) – de acordo com o artigo 5.º e 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP será valorada, para os candidatos que a tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

3) e 6) <u>Entrevista profissional de seleção (EPS)</u> - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A EPS terá uma duração máxima de trinta minutos, obedecerá ao previsto nos artigos 6.º, n.º 1 e 9.º, n.ºs 5 e 6 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, e avaliará os seguintes parâmetros:

- **Capacidade de comunicação, expressão e fluência verbais:** avaliará a capacidade de interpretação do discurso, empatia e qualidade de expressão verbal, de acordo com os seguintes níveis de classificação:

Nível de avaliação 4 - Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.

Nível de avaliação 8 - Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação

ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco fluente, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.

Nível de avaliação 12 - Manifestou facilidade em compreender as perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.

Nível de avaliação 16 - Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente, objetivo e fluente, com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.

Nível de avaliação 20 - Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação, empatia e fluência verbal.

• **Sentido crítico:** avaliará a capacidade de ponderar diferentes tipos de dados e de os relacionar de forma lógica, crítica e argumentativa, com vista à fundamentação das opções, de acordo com os seguintes níveis de classificação:

Nível de avaliação 4 - Manifestou dificuldade em identificar a informação relevante e em relacionar dados. Não propôs soluções para os problemas colocados.

Nível de avaliação 8 – Propôs soluções, mas sem fundamentação lógica, revelando dificuldade em relacionar de forma crítica os dados relevantes.

Nível de avaliação 12 - Manifestou facilidade em ponderar diferentes tipos de dados, relacionando-os de forma lógica, crítica e argumentativa. Fundamentou as opções, permitindo uma avaliação positiva do sentido crítico.

Nível de avaliação 16 - Evidenciou muita facilidade em ponderar diferentes tipos de dados, indiciando preparação prévia dos assuntos. Fundamentou as opções com argumentação consistente e lógica, permitindo uma avaliação muito positiva do sentido crítico.

Nível de avaliação 20 - Evidenciou grande facilidade em ponderar diferentes tipos de dados, indiciando preparação prévia dos assuntos. Fundamentou as opções com argumentação consistente e lógica, permitindo uma avaliação excelente do sentido crítico.

• **Motivação e interesse profissional:** ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais, de acordo com os seguintes níveis de classificação:

Nível de avaliação 4 - Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados

com as atividades a desenvolver, permitindo avaliar negativamente a motivação para a área de atividade do posto de trabalho.

Nível de avaliação 8 - Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo avaliar negativamente a motivação para a área de atividade do posto de trabalho.

Nível de avaliação 12 - A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir maior motivação para área de atividade do posto de trabalho.

Nível de avaliação 16 - Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível de motivação para área de atividade do posto de trabalho.

Nível de avaliação 20 - Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação e as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos forte e pontos fracos, permitindo prognosticar solida motivação para área de atividade do posto de trabalho.

- **Relacionamento interpessoal:** ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho, de acordo com os seguintes níveis de classificação:

Nível de avaliação 4 - Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.

Nível de avaliação 8 - Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, mas não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.

Nível de avaliação 12 - Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar confortamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito

pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.

Nível de avaliação 16 - Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de francamente bom da capacidade de relacionamento interpessoal.

Nível de avaliação 20 - Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de francamente bom da capacidade de relacionamento interpessoal.

Nos termos do n.º 6 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril de 2019, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, o resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A EPS será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores e obedecerá à seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = \frac{\begin{array}{c}\text{Capacidade de comunicação, expressão e fluência verbais} + \\ \text{Sentido Crítico} + \text{Motivação e interesse profissional} + \text{Relacionamento interpessoal}\end{array}}{4}$$

4) <u>Avaliação curricular (AC)</u> - em conformidade com o artigo 5.º e 9.º da citada Portaria, visa analisar a qualificação dos candidatos na área para que o concurso é aberto, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{\text{HA} + \text{FP} + 2\text{EP} + \text{AD}}{5}$$

Em que:

- **Habilitação académica e profissional** (HA) – grau académico certificado pelas entidades competentes.

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3 (licenciatura na área de serviço social) nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo

86.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 34.º, ambos da LGTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

À avaliação do fator HA corresponderá a seguinte graduação:

Habilitação académica legalmente exigida ---------- *10 pontos;*

Habilitação académica superior à legalmente exigida ----------20 pontos;

- **Formação profissional (FP)** – ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas e relevantes para o lugar a prover:

À avaliação deste fator FP corresponderá a seguinte graduação:

Seminários, colóquios, palestra, etc. ---------- 1 ponto cada

Cursos de uma semana ou até trinta e cinco horas ---------- 2 pontos cada

Cursos até um mês ou até cento e quarenta horas ---------- 4 pontos cada

Cursos de mais de um mês ou mais de cento e quarenta horas ---------- 6 pontos cada

Cursos de duração superior a três meses ---------- 8 pontos cada

Só será contabilizada a formação que se encontre devidamente comprovada, com um limite máximo global de 20 pontos.

- **Experiência profissional (EP)** – experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

À avaliação deste fator EP corresponderá a seguinte graduação:

Experiência profissional inferior a 1 ano ---------- 10 pontos

De 1 a 3 anos de experiência profissional ---------- 14 valores

De 4 a 7 anos de experiência profissional ---------- 17 valores

Com 8 ou mais anos de experiência profissional ---------- 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado.

- **Avaliação do desempenho (AD)** – relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

A AD é expressa nos termos previstos na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que o júri atribuirá uma classificação de 10 valores.

5) <u>Entrevista de avaliação de competências (EAC)</u> - visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A EAC é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, conforme resulta do n.º 5 do artigo 9.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.

A **classificação final (CF)** do(s) candidato(s), expressa numa escala de 0 a 20, na qual será utilizado para além dos valores inteiros, um limite máximo de dois dígitos decimais, sem arredondamento, resultará da aplicação da seguinte fórmula:

A. Para candidatos abrangidos pelo artigo 36.º, n.º 1 da LGTFP

CF = (PC X 40%) + (AP X 30%) + (EPS X 30%)

B. Para candidatos abrangidos pelo artigo 36.º, n.º 2 da LGTFP

CF = (AC X 40%) + (EAC X 30%) + (EPS X 30%)

12. Será respeitada a ordem de recrutamento prevista no artigo 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, bem como o critério de desempate em caso de igualdade de classificação. Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional relacionada com a função a que concorrem e em seguida pela maior formação profissional.

13. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com incapacidade igual ou superior a 60% têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei. Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 4.º, do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

14. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a entidade empregadora promove a política de igualdade de oportunidades entre homens e

mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando no sentido de evitar discriminação.

15. Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitados no sítio da Internet da entidade.

16. Os candidatos admitidos, são convocados nos termos do artigo 24.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, para realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

17. Publicitação das listas:

17.1. As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o art.º 10.º e art.º 25.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal Manteigas e disponibilizadas na sua página eletrónica.

17.2. A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção de acordo como o estipulado n.º 2 do art.º 26 da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em espaço visível e público das instalações da Câmara Municipal de Manteigas e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo os candidatos notificados da respetiva homologação.

18. Composição do júri:

Presidente: Maria Gabriela da Palma Gomes Cravinho, Chefe da Divisão de Administração Geral.

Vogais:

1.º Vogal efetivo – Ana Paula Proença Mateus dos Santos, técnica superior, que substituirá a presidente do júri na suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo – Marta Marisa de Carvalho Grilo, técnica superior;

1.º Vogal suplente – Patrícia Alexandra dos Santos Martins, técnica superior

2.º Vogal suplente – Rui Massano de Carvalho, técnico superior.

19. Publicitação do procedimento: O presente procedimento concursal será publicitado na 2.ª série do *Diário da República*, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt); na página eletrónica do Município de Manteigas (http://www.cm-manteigas.pt), integral, disponível para consulta a partir da data da publicitação do presente aviso no *Diário da República*, conforme previsto no disposto no n.º 1 do artigo 11.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.

Paços do Município de Manteigas, 07 de julho de 2022

O Presidente da Câmara,

Flávio Miguel Tacanho Massano