

AVISO

MUNICÍPIO DE TONDELA

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 Posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior área de Segurança no Trabalho em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas

1. Nos termos do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo artigo 2.º Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro na sua redação atual e n.º 1 do artigo 11.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, faz-se público que, na sequência da deliberação tomada em reunião de Câmara Municipal de Tondela, datada de 28 de março de 2023, e por meu despacho de autorização de 24 de agosto de 2023, encontra-se aberto, pelo período de 15 dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao da publicitação na 2.ª série do Diário da República, procedimento concursal, destinado ao recrutamento de postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista à ocupação de um posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal de 2023, para o desempenho de funções na carreira e categoria de Técnico Superior – área de Higiene e Segurança no trabalho.

2. Legislação aplicável: são aplicáveis, designadamente a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei 35/2014 (LTFP), de 20 de junho, Decreto-Lei 209/2009, de 3 de setembro, Portaria 233/2022, de 9 de setembro e Decreto-Lei 4/2015, de 7 de janeiro e Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de fevereiro,

3. Local de trabalho: o local de trabalho situa-se na área do Município de Tondela.

4. Caracterização dos postos de trabalho: 1 posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior (M/F), para exercer funções na Subunidade Orgânica do Serviço de Recursos Humanos.

5. Descrição sumária das funções:

As constantes no anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, de acordo com o art.º 88.º da referida Lei, bem como o exercício de funções bem como colaborar na definição da política geral do Município relativa à prevenção do risco e participa na organização do trabalho; Assegurar as funções de higiene, segurança e saúde no trabalho dos trabalhadores e zela pelo cumprimento das regras de segurança nas instalações do Município; Identificar e avaliar os riscos para a segurança e saúde no local de trabalho e procede ao controlo periódico da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos; Conceber, programar e elaborar planos de prevenção, integrando a avaliação dos riscos, desenvolvendo as respetivas medidas de prevenção e proteção; Recolher e organizar os elementos estatísticos relativos à segurança e saúde no Município, como ainda à análise dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais; Promover a entrega de vestuário e equipamentos de proteção individual aos trabalhadores; Inspeccionar locais, instalações e equipamentos existentes e determina fatores de riscos de acidentes; Verificar a segurança de equipamentos e máquinas e os equipamentos de proteção individual em função das características dos utilizadores, da natureza dos riscos e dos tipos de trabalho; Acompanhar tecnicamente as atividades de segurança no trabalho; Promover a

afixação de sinalização de segurança nos locais de trabalho; Colaborar na execução e operacionalização das Medidas de Autoproteção; Dinamizar a integração da prevenção nos sistemas de comunicação do Município e da participação dos trabalhadores; Identificar necessidades formativas ao nível da segurança e saúde e promove informação e formação aos trabalhadores; Assegurar a organização da documentação necessária à gestão da prevenção do Município; Elaborar relatórios sobre acidentes de trabalho, e respetiva participação às autoridades competentes, caso aplicável, que originem ausências por incapacidades para o trabalho; Assegurar a avaliação e elaboração de pareceres técnicos e ergonómicos dos postos de trabalho ao nível da segurança no trabalho.

A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem a desvalorização profissional, nos termos do nº1 do artigo 81º da LTFP.

6.Posicionamento remuneratório: 1ª posição remuneratória da carreira de Técnico Superior, nível 16 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde o valor de 1385,99€ (mil trezentos e oitenta e cinco euros e noventa e nove cêntimos.).

7.Requisitos de admissão: os previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8. Âmbito de recrutamento:

8.1. O recrutamento poderá ser feito aos candidatos com ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido ou com contrato a termo, nos termos do nº 4 do artigo 30º da LTFP, na sua redação atual, e alínea h) do nº 3 do artigo 11º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, de acordo com a deliberação tomada pela Câmara Municipal de 28 de março de 2023.

9. Nível habilitacional exigido e área de formação académica: Licenciatura e Certificado de Aptidão Profissional de Técnico Superior de Higiene e Segurança (Nível 5) ou Licenciatura em Engenharia da Segurança do Trabalho, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

10. 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 Município de Tondela, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

11. Prazo, local e forma de apresentação da candidatura: as candidaturas deverão ser apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados do dia seguinte data da publicitação no D.R. e formalizadas mediante o preenchimento **obrigatório** do formulário tipo de candidatura ao procedimento concursal (disponível em www.cm-tondela.pt), devendo ser enviadas por correio eletrónico (pconcursaisrh@cm-tondela.pt), ou remetidas pelo correio, registado com aviso de receção, para Município de Tondela, Largo da República nº 16 3464-001 Tondela, até ao termo do prazo fixado acompanhadas dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

Candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa

- Fotocópia simples do Certificado de Habilitações Literárias
- Curriculum Vitae detalhado, datado e assinado, anexando os documentos comprovativos das formações e experiência nele mencionadas;
- Declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público emitida pela entidade empregadora pública à qual o candidato pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste:

a) Natureza do vínculo, carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço;

b) Posição remuneratória detida pelo candidato à data de apresentação da candidatura;

c) Avaliação do desempenho quantitativa e qualitativa obtida nos três últimos períodos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

Candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho:

- Fotocópia simples do Certificado de Habilitações Literárias;
- Quaisquer outros elementos que possam ser relevantes para apreciação do seu mérito ou suscetíveis de constituírem motivo de preferência legal, devendo apresentar documentos comprovativos, sob pena de não serem considerados.

11.2 Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão previstos no artigo 17º da LTFP desde que o declarem no formulário de candidatura.

11.3 Os candidatos que exerçam funções no Município de Tondela ficam dispensados de apresentar os documentos exigidos, desde que se encontrem arquivados no seu processo individual.

12. Métodos de Seleção:

12.1 A utilização dos métodos de seleção serão nos termos do artigo 19º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

12.2 Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, os métodos de seleção são os seguintes: Avaliação curricular e Entrevista de avaliação de competências.

A avaliação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$AF = AC (60\%) + EAC (40\%)$$

Em que:

AF = Avaliação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências;

A Avaliação Curricular (AC) será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HA (25\%) + EP (30\%) + FP (25\%) + AD (20\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular; **HL** = Habilitações Académicas; **EP** = Experiência profissional; **FP** = Formação profissional; **AD** = Avaliação de Desempenho;

Avaliação Curricular (AC) — visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A avaliação é expressa

numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar: Habilitações Literárias, Experiência Profissional, Formação Profissional, e Avaliação do Desempenho.

a) Habilitações exigidas:

Licenciatura e Certificado de Aptidão Profissional de Técnico Superior de Higiene e Segurança (Nível 5) ou Licenciatura em Engenharia da Segurança do Trabalho,

EP - Experiência Profissional

Para efeitos de classificação da experiência profissional apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública:

Até 3 anos	10 valores
>=3 anos e < 6 anos	14 valores
>= 6 anos e < 10 anos	16 valores
>= 10 anos e < 15anos	18 valores
>= 15 anos	20 valores

FP - Formação Profissional:

Para efeitos de classificação da formação profissional será considerada a formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

Só será considerada a formação devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas;

Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7h por cada dia de formação ou 3,5 h nos meios-dias, de modo a que seja possível aplicar a grelha de valoração;

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular;

No caso de, no documento comprovativo de 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.

As ações de formação são consideradas em unidades de crédito que serão convertidas em valores até ao limite de 20 valores de acordo com as seguintes tabelas:

Cada Seminário	1 unidade de crédito
Cada formação até 1 dia	0,5 unidade de crédito
Cada formação de 2 a 5 dias	1 unidade de crédito
Cada formação de 6 a 9 dias	2 unidades de crédito
Cada formação de 10 a 19 dias	3 unidades de crédito
Cada formação de mais de 20 dias	4 unidades de crédito

Sem unidades de crédito	0 valores
Até 2,5 unidades de crédito	8 valores
De 3 a 6,5 unidades de crédito	12 valores
De 7 a 12,5 unidades de crédito	14 valores
De 13 a 16,5 unidades de crédito	16 valores
Mais 16 unidades de crédito	20 valores

AD - Avaliação do Desempenho:

Será considerada a avaliação do desempenho obtida pelos candidatos no âmbito do SIADAP 3, nos 3 últimos biénios, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

O valor final é resultante da média aritmética simples das avaliações quantitativas obtidas nos 3 biénios, e terá a avaliação final neste parâmetro, de acordo com a seguinte escala:

Desempenho Inadequado – 0 valores

Sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores

Desempenho de Adequado (de 2 a 2,999 pontos) – 12 valores

Desempenho de Adequado (de 3 a 3,999 pontos) – 14 valores

Desempenho de Relevante – 16 valores

Desempenho de Excelente – 20 valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Este método de seleção será assegurado por técnico com formação específica para o efeito e terá duração máxima de 20 minutos. A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

$$EAC = (A + (4*B) + (2*C) + (2*D) + E1 + E2 + E3 + E4 + E5) / 14$$

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

A - Interesse e motivação profissional;

B - Perfil para o cargo;

C - Conhecimentos na área;

D - Sentido crítico;

E - Competências.

A - Interesse e motivação profissional:

Pondera-se a motivação e o interesse com o desempenho do cargo.

Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional - **20 valores**

Demonstrou possuir uma boa motivação e interesse profissional - **16 valores**

Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional - **12 valores**

Demonstrou possuir reduzida motivação e interesse profissional - **8 valores**

Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional - **4 valores**

B - Perfil para o cargo:

Pondera-se a adequação do candidato ao perfil pretendido:

Demonstrou possuir um elevado perfil para o cargo - **20 valores**

Demonstrou possuir um bom perfil para o cargo - **16 valores**

Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo - **12 valores**

Demonstrou possuir reduzido perfil para o cargo - **8 valores**

Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo - **4 valores**

C- Conhecimento na área:

Pondera-se o conhecimento que o candidato possui na área do cargo a prover:

Demonstrou possuir um elevado conhecimento - **20 valores**

Demonstrou possuir um bom conhecimento - **16 valores**

Demonstrou satisfatório conhecimento - **12 valores**

Demonstrou possuir reduzido conhecimento - **8 valores**

Demonstrou possuir insuficiente conhecimento - **4 valores**

D – Sentido crítico:

Avalia-se as opções tomadas e respetiva fundamentação; capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais de nível profissional ou geral.

Demonstrou possuir um elevado sentido crítico - **20 valores**

Demonstrou possuir bom sentido crítico - **16 valores**

Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico - **12 valores**

Demonstrou possuir reduzido sentido crítico - **8 valores**

Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico - **4 valores**

E - Competências

E1 - Planeamento e organização

Avalia-se a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

E2 - Orientação para o cidadão e serviço público

Avaliar a capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do serviço em que se insere, promovendo um serviço de qualidade.

E3 – Iniciativa e autonomia

Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em soluçõ-los

E4- Relacionamento interpessoal

Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada

E5 – Tolerância à pressão

Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

As competências são avaliadas da seguinte forma:

Demonstrou possuir a competência a um nível elevado - **20 valores**

Demonstrou possuir a competência a um nível bom- **16 valores**

Demonstrou possuir a competência a um nível satisfatório- **12 valores**

Demonstrou possuir a competência a um nível reduzido- **8 valores**

Demonstrou não a possuir a competência - **4 valores**

Aos candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, os métodos de seleção a aplicar são, nos termos dos nºs 1 e nº 4 do artigo 36º da LTFP e artigos 17º e 18º nº 2 da Portaria, os seguintes:

Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

A avaliação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada nas provas de avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

AF = PC (70%) + EAC (30%)

Em que:

AF = Avaliação Final; PC = Prova Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista de Avaliação de Competências

Prova de Conhecimentos (PC)— visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para 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 forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, com a duração de 90 minutos e valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, e versará sobre o seguinte programa:

Lei Geral de trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, com as especificidades constantes do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual;

Código de Procedimento Administrativo – Decreto-Lei 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, adaptado aos serviços da administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;

Regime Jurídico da Promoção da Segurança e saúde no trabalho – Lei nº 102/2009, de 10 de setembro na sua redação atual;

Regime Jurídico dos Acidentes em Serviço e das Doenças Profissionais no âmbito da Administração Pública – Decreto-Lei nº 503/99, de 20 de novembro, na sua redação atual;

Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais, incluindo reabilitação e reintegração profissionais – Lei 98/2009, de 4 de setembro, na sua redação atual;

Regulamento Interno de Assiduidade e pontualidade dos trabalhadores da Câmara Municipal de Tondela;

Acordo Coletivo de Trabalho da Câmara Municipal de Tondela nº 212/ 2016, publicado na II série nº 40 de 26 de fevereiro;

Na realização da prova não será permitido o uso de equipamentos informáticos (computador, iphone, ipad ou outros).

Avaliação Psicológica (AP) — visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Será realizada em fase única e é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Este método de seleção será assegurado por técnico com formação específica para o efeito e terá duração máxima de 20 minutos. A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

$$EAC = (A + (4*B) + (2*C) + (2*D) + E1 + E2 + E3 + E4 + E5) / 14$$

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

A - Interesse e motivação profissional;

B - Perfil para o cargo;

C - Conhecimentos na área;

D - Sentido crítico;

E - Competências.

A - Interesse e motivação profissional:

Pondera-se a motivação e o interesse com o desempenho do cargo.

Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional - **20 valores**

Demonstrou possuir uma boa motivação e interesse profissional - **16 valores**

Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional - **12 valores**

Demonstrou possuir reduzida motivação e interesse profissional - **8 valores**

Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional - **4 valores**

B - Perfil para o cargo:

Pondera-se a adequação do candidato ao perfil pretendido:

Demonstrou possuir um elevado perfil para o cargo - **20 valores**

Demonstrou possuir um bom perfil para o cargo - **16 valores**

Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo - **12 valores**

Demonstrou possuir reduzido perfil para o cargo - **8 valores**

Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo - **4 valores**

C- Conhecimento na área:

Pondera-se o conhecimento que o candidato possui na área do cargo a prover:

Demonstrou possuir um elevado conhecimento - **20 valores**

Demonstrou possuir um bom conhecimento - **16 valores**

Demonstrou satisfatório conhecimento - **12 valores**

Demonstrou possuir reduzido conhecimento - **8 valores**

Demonstrou possuir insuficiente conhecimento - **4 valores**

D – Sentido crítico:

Avalia-se as opções tomadas e respetiva fundamentação; capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais de nível profissional ou geral.

Demonstrou possuir um elevado sentido crítico - **20 valores**

Demonstrou possuir bom sentido crítico - **16 valores**

Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico - **12 valores**

Demonstrou possuir reduzido sentido crítico - **8 valores**

Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico - **4 valores**

E - Competências

E1 - Planeamento e organização

Avalia-se a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

E2 - Orientação para o cidadão e serviço público

Avaliar a capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do serviço em que se insere, promovendo um serviço de qualidade.

E3 – Iniciativa e autonomia

Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los

E4- Relacionamento interpessoal

Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada

E5 – Tolerância à pressão

Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

As competências são avaliadas da seguinte forma:

Demonstrou possuir a competência a um nível elevado - **20 valores**

Demonstrou possuir a competência a um nível bom- **16 valores**

Demonstrou possuir a competência a um nível satisfatório- **12 valores**

Demonstrou possuir a competência a um nível reduzido- **8 valores**

Demonstrou não possuir a competência - **4 valores**

Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Este método de seleção será assegurado por técnico com formação específica para o efeito e terá duração máxima de 20 minutos. A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas,

Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos avaliados de forma quantitativa ou com a menção de *Não Apto*, não lhe sendo aplicado o método seguinte, conforme o nº 4 do art.º 21º da Portaria.

13. Em situação de igualdade de valoração aplicam-se os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro e art.º 66º da Lei 35/2014, de 20 de junho.

14. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento não lhe sendo aplicado o método seguinte.

15. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente disponibilizada na sua página eletrónica.

16. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, através de notificação, da forma prevista no artigo 6º e 22º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

17. Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do nº 4 do art.º 16º e art.º 6º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

18. A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

19. A ata 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 dos métodos será publicitada na página eletrónica do Município de Tondela, nos termos do nº 5 do artº 11 da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

20. Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final. A lista unitária de ordenação final homologada é disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

21. O júri terá a seguinte composição:

Presidente —Eng.º Manuel Augusto Dias Andrade, Diretor de Departamento

Vogal Efetivo – Eng.º José Maria Canaveira Manso Ivo Portela – Secretário Executivo da Associação de Municípios do Planalto Beirão que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos.

Vogal Efetivo – Regina Maria Lopes Rodrigues – Técnica Superior.

Vogal Suplente – Ernesto Manuel Matos Pereira – Diretor de Departamento.

Vogal Suplente – Eunice Margarida Madeira Cruz Pereira – Técnico Superior.

22. 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.

23. Quotas de emprego: Nos termos do nº 3 do art.º 3º do Decreto-Lei nº 29/2001 de 03 de fevereiro, os candidatos com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Nos termos da alínea f) do art.º 13º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos com deficiência devem anexar ao formulário de candidatura declaração com respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência, bem como elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão.

24. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

Tondela, 01 de fevereiro de 2024

O Vereador – João Carlos Figueiredo Antunes