

# AVISO

## Procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado de dois Assistentes Operacionais (Serviços Gerais)

Para os efeitos previstos no artigo 30.º, conjugado com o artigo 33.º, ambos da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conforme dispõe o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, e no uso da competência que me confere a alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e na sequência da deliberação da Câmara Municipal de 27 de setembro de 2023 bem como do meu despacho de 11 de dezembro de 2023, torna-se público que se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), um procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação do posto de trabalho abaixo indicado, conforme caracterização no Mapa de Pessoal do Município de Reguengos de Monsaraz para o ano de 2024:

### **Assistente Operacional (Auxiliar de Serviços Gerais) – 2 postos de trabalho.**

**1 - Caracterização do posto de trabalho:** As funções a exercer são as constantes na LTFP, de acordo com o estabelecido no n.º 2 do seu artigo 88.º e em conformidade com o estabelecido no Mapa de Pessoal do Município de Reguengos de Monsaraz aprovado para o ano de 2024: Proceder à limpeza das instalações municipais utilizando os instrumentos e produtos adequados para o efeito (gabinets, pátios, etc.); executar outras tarefas de natureza operacional que lhe sejam determinadas. Proceder à limpeza e higienização das instalações do Centro de Saúde de Reguengos de Monsaraz e de outros espaços em que sejam desenvolvidas atividades do Centro de Saúde.

**2 - Serviço a que se destina:** Subunidade Orgânica Administrativa e Operacional, da Divisão de Administração Geral.

**3 – Validade do concurso:** O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho em referência e para ocupação de idênticos postos de trabalho, a ocorrer no prazo de 18 meses contados da homologação da lista de ordenação final, conforme estabelecido no n.º 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

**4 – Legislação aplicável:** Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro; Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Decreto – Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro; Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro; Decreto – Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

**5 – Local de trabalho:** toda a área geográfica do Município de Reguengos de Monsaraz.

**6 – Posicionamento remuneratório:** De acordo com a tabela remuneratória correspondente, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, tendo em conta o determinado no artigo 38.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e todas as normas legais e regulamentares em vigor, a posição remuneratória de referência é a 1.ª posição da carreira e categoria de Assistente Operacional, nível 5 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde a remuneração base de €821,83.

**6.1 -** Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os candidatos com vínculo de emprego público devem informar prévia e obrigatoriamente o empregador da carreira, da categoria e da posição remuneratória que detêm.

## **7 – Requisitos de Admissão**

**7.1 – Requisitos Gerais:** Os previstos no artigo 17.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

- 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 das funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

**7.2 – Nível habilitacional:** Escolaridade obrigatória, determinada de acordo com o ano de nascimento, não sendo admitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

## **7.3 – Âmbito de recrutamento**

**7.3.1 –** Nos termos do no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se sempre de entre candidatos detentores de prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

**7.3.2 –** Tendo em conta os princípios constitucionais da economia, da eficácia e da gestão pública, que devem presidir à atividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme deliberação da Câmara Municipal de 27/09/2023.

**7.3.3 –** 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 Reguengos de Monsaraz idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento.

## **8 – Candidaturas**

**8.1 – Prazo para apresentação de candidaturas:** 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP).

**8.2 - Forma de apresentação de candidaturas:** Sob pena de exclusão, as candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento do formulário de candidatura tipo, de utilização obrigatória, datado e assinado, disponível na página eletrónica do Município de Reguengos de Monsaraz, em [www.cm-reguengos-monsaraz.pt](http://www.cm-reguengos-monsaraz.pt) ou junto da Subunidade Orgânica de Recursos Humanos deste Município, o qual, bem como a documentação que o deve acompanhar, poderá ser entregue pessoalmente nos Recursos Humanos deste Município durante o horário normal de funcionamento (das 9.00h às 12.30h e das 14.00h às 16.30h), ou remetido pelo correio, com registo e aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, para Município de Reguengos de Monsaraz, Praça da Liberdade, Apartado 6, 7201-970 Reguengos de Monsaraz.

**8.2.1 -** Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

**8.2.2 -** A entrega de qualquer outro formulário de candidatura determinará a exclusão do candidato do procedimento.

**8.3 – Documentos que acompanham a candidatura:** o requerimento de candidatura deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

a) Fotocópia do certificado de habilitações literárias, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito.

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo, e sob pena de exclusão, documento comprovativo das habilitações correspondentes ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

b) *Curriculum vitae* detalhado, atualizado e devidamente datado e assinado, donde conste, designadamente, as ações de formação frequentadas e a experiência profissional, o qual deverá ser acompanhado dos documentos comprovativos das ações e da experiência profissional, sob pena das mesmas não serem consideradas em sede de avaliação curricular, quando aplicável;

c) Declaração emitida pelo serviço público a que o candidato se encontra vinculado, devidamente atualizada (data reportada ao prazo para apresentação de candidaturas), em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que é titular, a carreira e categoria em que se encontra inserido, a posição remuneratória detida, as últimas três menções de avaliação de desempenho e a descrição das atividades/funções que atualmente executa, quando se aplique;

**8.3.1 -** Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão referidos nas alíneas a) a e) do ponto 7.1. do presente aviso, devem os candidatos declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um dos requisitos.

**8.3.2 -** 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 candidato do procedimento concursal, nos termos da alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

**8.4 –** As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

8.5 – Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

## 9 – Métodos de seleção

Os métodos de seleção a utilizar, conforme o estipulado no artigo 36.º da LTFP e do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, são os seguintes:

9.1 - Para os candidatos que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação é publicitado o procedimento e para os candidatos em valorização profissional que não tenham estado imediatamente antes a desempenhar aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os previstos no n.º 1 do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 17.º e do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro:

- a) Prova de Conhecimentos (PC) — ponderação de 70% (método obrigatório);
- b) Avaliação Psicológica (AP) — Apto/Não Apto (método obrigatório);
- c) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — 30% (método complementar).

9.1.1 – **Prova de Conhecimentos (PC)** - visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade dos candidatos para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova assume natureza teórica, de realização individual, escolha múltipla, com a duração de 60 minutos, com possibilidade de consulta aos diplomas legais simples (edições não anotadas/comentadas pelos autores) e restante bibliografia não sendo autorizada a utilização de equipamentos eletrónicos e estará diretamente relacionada com as funções a desempenhar de acordo com a caracterização do posto de trabalho. O método de seleção será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e a Prova de Conhecimentos, será constituída por 20 questões (Q) de escolha múltipla, cotadas para 1 valor cada. A mesma incidirá sobre os seguintes temas:

- a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual);
- b) Código de Ética e Conduta ([https://www.cm-reguengos-monsaraz.pt/wp-content/uploads/2021/07/2021-06\\_Codigo-de-Etica-e-Conduta.pdf](https://www.cm-reguengos-monsaraz.pt/wp-content/uploads/2021/07/2021-06_Codigo-de-Etica-e-Conduta.pdf) e alterações sob o Aviso n.º 13945/2023, de 21/07/2023 do Diário da República);
- c) Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho (Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro);
- d) Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro na sua redação atual);

A correção da Prova de Conhecimentos, na forma escrita, é efetuada sob anonimato.

9.1.2 - **Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de 'Apto' e 'Não Apto'.

Serão avaliadas as seguintes competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso e constantes do Mapa de Pessoal do Município de Reguengos de Monsaraz aprovado para o ano de 2024:

- a) Orientação para o serviço público;
- b) Trabalho de equipa e cooperação;
- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- d) Relacionamento interpessoal;
- e) Orientação para a segurança.

**9.1.3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

A Entrevista de Avaliação de Competências deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples sobre as competências consideradas. A mesma será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências:

- a) Orientação para o serviço público;
- b) Trabalho de equipa e cooperação;
- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- d) Relacionamento interpessoal;
- e) Orientação para a segurança.

**9.2** – Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a concurso ou encontrando-se em valorização profissional tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os previstos no n.º 2 do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro:

- a) Avaliação Curricular (AC) — ponderação de 60% (método obrigatório);
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — ponderação de 40% (método obrigatório).

*Classificação Final (CF) = AC (60%) + EAC (40%)*

**9.2.1 - Avaliação Curricular (AC)** - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitação Académica, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho.



A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 04$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

Sendo que:

**Habilitação Académica (HA):**

Escolaridade Obrigatória (exigida para o posto de trabalho) – 14 valores;

Superior à exigida para o posto de trabalho, mas inferior ao grau de licenciatura – 16 valores;

Licenciatura – 18 valores;

Superior à Licenciatura – 20 valores;

**Formação Profissional (FP):**

Serão consideradas ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho, devidamente comprovadas. Nas ações cujos certificados de formação não façam referência à duração será considerada a duração de 3 horas. As que se refiram a dias considerar-se-á 7 horas por cada dia. A participação em ações de formação seguirá os seguintes critérios:

sem formação – 8 valores;

formação inferior a 14 horas – 10 valores;

de 14 a 34 horas de formação – 12 valores;

de 35 a 69 horas de formação – 14 valores;

de 70 a 89 horas de formação – 16 valores;

de 90 a 119 horas de formação – 18 valores;

igual ou superior a 120 horas de formação – 20 valores.

**Experiência Profissional (EP):**

Será considerado o desempenho de funções na área de atividade para que é aberto o concurso:

Sem experiência profissional – 8 valores;

inferior a 1 ano – 10 valores;

de 1 a 3 anos – 12 valores;

superior a 3 anos até 6 anos – 14 valores;

superior a 6 anos até 8 anos – 16 valores;

superior a 8 anos até 10 anos – 18 valores;  
mais de 10 anos de experiência – 20 valores.

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

#### **Avaliação de desempenho (AD):**

No âmbito da administração pública, e ao abrigo do SIADAP, relativa aos últimos 3 ciclos avaliativos:

avaliação de desempenho de 0 a 2 pontos – 6 valores;

avaliação de desempenho com pontuação entre 3 e 5 pontos – 10 valores.

avaliação de desempenho com pontuação entre 5,1 e 7 pontos – 14 valores.

avaliação de desempenho com pontuação entre 7,1 e 8,9 pontos – 18 valores.

avaliação de desempenho com pontuação de 9 pontos – 20 valores.

Para determinar os pontos deste parâmetro de avaliação, as avaliações de desempenho obtidas são convertidas no sistema de pontos suprarreferidos da seguinte forma:

por cada avaliação de “excelente” e de “desempenho excelente” – 3 pontos;

por cada avaliação de “muito bom” ou de “desempenho relevante” – 2 pontos;

por cada avaliação de “bom” ou de “desempenho adequado” – 1 ponto;

por cada avaliação de desempenho inferior a “bom” ou a “desempenho adequado” – 0 pontos;

Aos trabalhadores não avaliados no âmbito do SIADAP será atribuído 1 ponto por cada ciclo ou os pontos que lhe foram atribuídos em sede de substituição por avaliação por ponderação curricular. Havendo ciclos avaliados de SIADAP e ciclos posteriores em que tal avaliação não ocorreu, releva para a avaliação destes últimos a avaliação obtida no ciclo anterior no âmbito do SIADAP.

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

A Entrevista de Avaliação de Competências deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples sobre as competências consideradas. A mesma será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências:

- a) Orientação para o serviço público;
- b) Trabalho de equipa e cooperação;
- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- d) Relacionamento interpessoal;
- e) Orientação para a segurança.



9.2.3 - Os candidatos abrangidos pelo ponto 9.2 podem afastar a aplicação dos métodos de seleção nele previstos, mediante declaração escrita, sendo-lhes aplicável os métodos de seleção previstos para os restantes candidatos e constantes no ponto 9.1 do presente aviso.

9.3 - Todos os métodos de seleção têm carácter eliminatório. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento. Os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 valores ou classificação de “Não Apto” num dos métodos de seleção, são considerados excluídos, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

9.4 – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Edifício dos Paços do Município de Reguengos de Monsaraz e disponibilizada no sítio da internet da autarquia, em [www.cm-reguengos-monsaraz.pt](http://www.cm-reguengos-monsaraz.pt), nos termos do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

9.5 - Nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e na sequência do despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal datado de 11 de dezembro de 2023, por razões de ordem logística e de inexistência de recursos humanos próprios que permitam a realização de todos os métodos seleção num momento único, e nos termos do disposto nos n.ºs 1 a 4 do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório (prova de conhecimentos ou avaliação curricular);
- b) Aplicação do segundo método de seleção (avaliação psicológica ou entrevista de avaliação de competências) e do método seguinte, facultativo, (entrevista de avaliação de competências) apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, em ambas as situações, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método e dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

**10 – A ordenação final:** A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. Assim, a Ordenação Final será efetuada através das seguintes fórmulas:

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

em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.





Ou

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

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

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

12 – Atendendo ao facto do Município de Reguengos de Monsaraz ainda não possuir plataforma eletrónica para os procedimentos concursais de recrutamento, as notificações serão efetuadas por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

13 – Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos é publicitada no sítio da internet da entidade na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal.

14 – Proteção dos dados pessoais: no formulário de candidatura o/a candidato(a) presta informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais e com a estrita finalidade de recolha, e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

15 - Composição do Júri:

- a. Presidente do Júri: Sónia Maria Medinas Canhão Cavaco, Técnica Superior do Município de Reguengos de Monsaraz;
- b. Primeiro Vogal Efetivo: Cátia Isabel Carvalho Lopes, Técnica Superior do Município de Reguengos de Monsaraz, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;
- c. Segundo Vogal Efetivo: Anabela de Jesus Valadas Gaspar, Técnica Superior do Município de Reguengos de Monsaraz;
- d. Vogais Suplentes: Américo Gouveia Roque, Coordenador Técnico do Município de Reguengos de Monsaraz e

Antónia Maria Saraiva Pereira Paias Gaspar, Coordenadora Técnica do Município de Reguengos de Monsaraz.

16 – Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

17 – Os candidatos excluídos são notificados por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo para a realização da audiência prévia nos termos do disposto no mesmo diploma legal.

18 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada em local visível e público nas instalações dos Paços do Município de Reguengos de Monsaraz, disponibilizada no sítio da internet do

Município, em [www.cm-reguengos-monsaraz.pt](http://www.cm-reguengos-monsaraz.pt), e seguirá publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação da sua publicitação.

19 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, 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 no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

20 - Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, têm preferência, em caso de igualdade na classificação, a qual prevalece sobre outra preferência legal.

21 - Os candidatos portadores de deficiência devem declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de seleção nos termos dos artigos 6.º e 7.º do Decreto – Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, sendo desta forma dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo da mesma.

22 – Não existem reservas de recrutamento neste Município que satisfaçam a necessidade de recrutamento em causa.

23 - De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014: *"As autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação"*.

24 – Consultada a Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central (CIMAC), na qualidade de entidade gestora da requalificação nas autarquias locais (EGRA), esta informou, através de e-mail de 18/09/2023, que ainda não se encontra constituída a referida entidade. Inexiste, ainda, pessoal em valorização/requalificação na própria autarquia.

25 – Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o procedimento concursal é publicitado na 2.ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), na íntegra, e no sítio da internet do Município de Reguengos de Monsaraz, em [www.cm-reguengos-monsaraz.pt](http://www.cm-reguengos-monsaraz.pt), por extrato.

Reguengos de Monsaraz, 23 de janeiro de 2024

A Presidente da Câmara Municipal



Marta Prates