

AVISO

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior, na área do Direito

Para os devidos efeitos, torna-se público que, por deliberação do Conselho Diretivo da Associação de Municípios da Região de Setúbal (doravante AMRS), de 16 de dezembro de 2019, encontra-se aberto pelo prazo de dez dias úteis, a contar do 1.º dia útil da publicação do presente aviso na 2.ª série do Diário da República, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, para ocupação de um posto de trabalho não ocupado no mapa de pessoal e desempenho das funções inerentes à categoria/carreira de técnico superior, na área do direito.

1. Legislação aplicável na sua atual redação: o presente procedimento rege-se pela Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP); Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, e Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

2. Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o recrutamento de trabalhador necessário ao preenchimento do posto de trabalho a ocupar.

3. 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 da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio ao recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, ficando dispensada desta formalidade de consulta até que venha a ser constituída a EGRA – Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais.

4. Publicitação: nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o artigo 33.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho o procedimento será publicitado através de publicação integral do presente Aviso na Bolsa de Emprego Público (adiante designada por BEP), por extrato em Diário da República, 2.ª Série e no sítio da Internet, em <http://www.amrs.pt>.

5. Nos termos do n.º 4 do art. 30.º da LTFP, o recrutamento é aberto a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, determinado ou determinável, ou sem vínculo de emprego público, em qualquer dos casos com Licenciatura em Direito.

6. Caracterização do posto de trabalho: as atividades constantes do Anexo à LTFP e mapa de pessoal da Associação de Municípios da Região de Setúbal, funções, com responsabilidade a autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, com as seguintes especificidades:

Realizar estudos e outros trabalhos de natureza jurídica conducentes à definição e concretização das políticas da AMRS; elaborar pareceres e informações sobre a interpretação e aplicação de normas legais e regulamentares nas áreas da Educação, Transferência de Competências para as Autarquias, Descentralização Administrativa, Organização de Serviços e

Recursos Humanos; Pode ser incumbido de coordenar a atividade de outros profissionais, nomeadamente o Grupo Intermunicipal de Educação e desenvolver outras atividades similares nas áreas identificadas da sua intervenção.

7. Local de trabalho: Avenida Dr. Manuel de Arriaga, n.º 6, 2.º Esq., ou outro que venha a ser indicado na área do município de Setúbal.

8. Posição remuneratória: o posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado obedecerá ao disposto no n.º 1 do artigo 38.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, conjugado com o artigo 21.º da Lei 71/2018, de 31 de dezembro (LOE 2019), tendo como posição remuneratória de referência € 1.201,48 (mil duzentos e um euros e quarenta e oito cêntimos), que corresponde à 2.ª posição remuneratória e nível remuneratório 15, da Tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas.

9. Requisitos de admissão: podem candidatar-se indivíduos que, cumulativamente até ao prazo fixado para a apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e específicos previstos no artigo 17.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 86.º, ambos da LTFP, a seguir referidos.

9.1 Requisitos gerais:

9.1.1 Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

9.1.2 Ter 18 anos de idade completos;

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

9.1.4 Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

9.1.5 Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

9.2 Requisitos específicos:

9.2.1 Nível habilitacional, 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 - os candidatos deverão ser detentores do nível habilitacional de Licenciatura na área do Direito;

9.2.2 Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional;

9.2.3 Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras, previsto pela legislação portuguesa aplicável.

9.3 Podem candidatar-se cidadãos que preencham os requisitos indicados nos pontos anteriores deste número 9, tenham ou não vínculo de emprego público.

10. Forma e prazo para a apresentação de candidaturas:

10.1 O presente procedimento concursal comum é aberto pelo prazo de (10) dez dias úteis a contar do 1.º dia útil da publicação de extrato do Aviso no Diário da República, nos termos do artigo 18.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril;

10.2 A apresentação das candidaturas deverá formalizada em suporte de papel, através de Requerimento de candidatura assinado e dirigida ao Presidente do Conselho Diretivo da Associação de Municípios da Região de Setúbal (AMRS), podendo ser entregue em mão na Sede da AMRS, de 2.ª a 6.ª feira, entre as 9:30h e as 12:00h e as 14:30h e as 17:00h ou remetido por correio registado, com aviso de receção, para Avenida Dr. Manuel de Arriaga, n.º 6, 2.º Esq. 2900-473 Setúbal. Não são admitidas candidaturas por correio eletrónico.

11. No requerimento de candidatura devem constar os seguintes elementos:

11.1 Identificação completa (nome, data de nascimento, naturalidade, filiação, estado civil, nacionalidade, número de Cartão de Cidadão com respetiva data de validade (ou número, data e serviço emissor do Bilhete de Identidade), número de identificação fiscal, profissão, residência, código postal, contacto telefónico e endereço eletrónico, caso exista);

11.2 Designação do procedimento concursal, com indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar, bem como a respetiva identificação da publicação no Diário da República ou código de oferta da BEP;

11.3 No caso dos (as) candidatos (as) com deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60%), abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devem declarar o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como mencionar todos os elementos necessários ao cumprimento da adequação do processo de seleção, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão. (Faz-se notar que o local de trabalho, sede da Associação, se situa num segundo andar, sem elevador);

11.4 Declaração sob compromisso de honra da situação precisa, perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, previstos no artigo 17.º da LTFP, bem como os demais factos constantes na candidatura.

12. O requerimento de candidatura deverá ser acompanhado dos seguintes elementos:

12.1 Currículo profissional detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias passíveis de influírem na apreciação do seu mérito ou de constituírem motivo de preferência legal e, neste caso, devidamente comprovados, nomeadamente, fotocópia dos documentos comprovativos da frequência de ações de formação e da experiência profissional;

12.2 Fotocópia legível documento comprovativo das habilitações literárias (obrigatório), bem como fotocópia do Cartão de Cidadão ou do Bilhete de Identidade (opcional). Caso optem por não o fazer, devem exibir os mesmos documentos aquando da entrega do requerimento, a fim de serem confirmados os dados constantes dos mesmos;

12.3 Os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado deverão anexar declaração atualizada à data da abertura do presente procedimento, emitida pelo serviço público a que o candidato se encontra vinculado, da qual conste o vínculo à função pública, a carreira/categoria que possui, a antiguidade na carreira/categoria ou tempo de exercício da função, a avaliação de desempenho do último biénio, a posição remuneratória detida aquando da apresentação da candidatura e a descrição das funções atualmente exercidas.

13. Serão excluídos os candidatos que não preenchem corretamente o Requerimento de candidatura, de forma legível e identificando o procedimento concursal a que se candidatam. Serão igualmente excluídos os candidatos que não apresentem os documentos referidos nos pontos 12.1 e 12.2. O ponto 12.3 apenas se aplica a quem possui vínculo de emprego público;

14. Assiste ao júri, nomeado para o efeito, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

15. Métodos de seleção a utilizar (artigo 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 5.º e com a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril):

15.1 Avaliação Curricular (AC), método obrigatório; Entrevista de avaliação de competências (EAC), método obrigatório; Entrevista Profissional de seleção (EPS), método complementar;

15.2 Prova teórica de conhecimentos (PC), método obrigatório; Avaliação Psicológica (AP), método obrigatório; Entrevista Profissional de seleção (EPS), método complementar;

15.3 Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os candidatos detentores de vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa que, imediatamente antes tenham desempenhado estas funções, serão sujeitos aos métodos de seleção referidos no ponto 15.1;

15.4 Para os restantes candidatos, serão aplicados os métodos de seleção previstos no ponto 15.2;

15.5 Serão excluídos do procedimento os candidatos que obtiverem uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

15.6 Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: HA – Habilitação Académica; Formação Profissional; EP – Experiência Profissional; AD – Avaliação de Desempenho, de acordo com a seguinte fórmula $AC = (AH + FP + EP + AD) / 4$, em que,

15.6.1 Habilitação Académica (HA) – a habilitação académica necessária é a prevista no aviso de abertura do procedimento concursal. Os valores são atribuídos da seguinte forma:

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura em Direito pós Bolonha) – 15 valores;

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura em Direito pré Bolonha) – 17 valores;

Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado na área do Direito) – 18 valores;

Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Doutoramento na área do Direito) – 20 valores.

15.6.2 Formação Profissional (FP) – apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos, contados até à data de abertura deste procedimento concursal. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. 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. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área – 0 valores;

Participação em ações de formação, relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total até 20 horas – 10 valores;

Participação em ações de formação, relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total entre 21 horas e 40 horas – 12 valores;

Participação em ações de formação, relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total entre 41 horas e 60 horas – 14 valores;

Participação em ações de formação, relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total entre 61 horas e 80 horas – 18 valores;

Participação em ações de formação, relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total superior a 80 horas – 20 valores.

15.6.3 Experiência Profissional (EP) – neste fator será ponderada o exercício efetivo de funções, especificamente na área da qual o procedimento concursal é aberto. Para efeitos de

avaliação curricular, apenas será considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada. Este parâmetro será valorizado da seguinte forma:

Até 1 ano (inclusive) de experiência profissional – 10 valores;

De 1 a 4 anos de experiência – 12 valores;

De 4 anos (inclusive) a 7 anos de experiência – 14 valores;

De 7 anos (inclusive) a 10 anos de experiência – 16 valores;

De 10 anos (inclusive) a 12 anos de experiência – 18 valores;

Experiência superior a 12 anos (inclusive) – 20 valores.

15.6.4 Avaliação de Desempenho (AD) – neste fator será ponderada a avaliação relativa ao último período avaliativo, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado da seguinte forma:

De 1 a 1,999 – Inadequado – 0 valores;

De 2 a 3,999 – Adequado – 12 valores;

De 4 a 5 – relevante – 16 valores;

4 a 5 – Excelente – 20 valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

15.6.5 Entrevista de avaliação de competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil e competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

1. Orientação para os resultados – 25%;

2. Orientação para o serviço – 25%;

3. Inovação e qualidade – 25%;

4. Otimização de recursos – 25%.

Este método é avaliado segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

15.6.6 Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas, necessárias ao exercício da função a concurso. A prova será escrita, de natureza teórica, individual e terá a duração de 90 minutos, com consulta da legislação e regulamentos indicados, sem ser anotada e em suporte de papel e incidirá sobre os seguintes temas:

Estatutos da Associação de Municípios da Região de Setúbal, publicitados no sítio da internet da AMRS, em <http://www.amrs.pt>.

Regulamento da Estrutura Orgânica da Associação de Municípios da Região de Setúbal; publicado, por Aviso n.º 475/2015, no Diário da República, 2.ª Série, n.º 9, de 14 de janeiro de 2015;

Constituição da República Portuguesa;

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que 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;

Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro);
Lei n.º 169/99, de 18 de setembro (normas subsistentes à revogação operada pela Lei n.º 75/2013, de 3 de setembro);
Lei das Finanças Locais (Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, alterada pela última vez pela Lei n.º 51/2018, de 16 de agosto);
Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto (Lei-Quadro de Transferência de Competências para as Autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais);
Decreto-Lei n.º 57/2019, de 30 de abril, retificada pela declaração de retificação n.º 21/2019, de 16 de maio (Transferência de competências dos Municípios para os órgãos das freguesias);
Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro (Quadro de transferência de Competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação);
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela última vez pela Lei n.º 82/2019, de 02/09);
Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 22 fevereiro, alterado pela última vez pela Lei n.º 93/2019, de 04/09);
Regulamentação da Tramitação do procedimento concursal (Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril);
Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) – Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, alterado pela última vez pela Lei n.º 66-B/2012, de 31/12; Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que adapta o SIADAP aos serviços da administração autárquica;
Decreto regulamentar n.º 8/2009, de 21 de maio, que, adaptou o sistema de avaliação do desempenho da administração pública à situação específica do pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário;
Portaria 759/2009, de 16 de julho, que procede à adaptação do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública ao pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário;
Decreto-Lei n.º 85/2019, de 1 de julho, que permite aos trabalhadores da Administração Pública faltarem justificadamente para acompanhamento de menor de 12 anos no 1º dia do ano letivo;
Lei n.º 96/2019, de 4 de setembro, que estabelece a gratuitidade dos Manuais Escolares na escolaridade obrigatória na rede pública;
Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, alterado pela Lei n.º 116/2019, de 13/09 (Regime Jurídico da Educação Inclusiva);
Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 julho, que estabelece o currículo dos ensinos básico e secundário e os princípios orientadores da avaliação das aprendizagens;
Decreto-Lei n.º 84/2019 de 28 de junho, que estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para 2019.

BIBLIOGRAFIA

Constituição da República Portuguesa;
Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
Lei n.º 169/99, de 18 de setembro;
Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, alterada pela última vez pela Lei n.º 51/2018, de 16 de agosto;
Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto;
Decreto-Lei n.º 57/2019, de 30 de abril;
Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro;
Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela última vez pela Lei n.º 82/2019, de 02/09;

Portaria nº125-A/2019, de 30 de abril;
Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, alterado pela última vez pela Lei nº 66-B/2012, de 31/12;

Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;

Decreto Regulamentar nº 8/2009, de 21 de maio;

Portaria 759/2009, de 16 de julho;

Decreto-Lei nº 85/2019, de 1 de julho;

Lei nº 96/2019, de 4 de setembro;

Decreto-Lei nº 54/2018, de 6 de julho, alterado pela Lei nº 116/2019, de 13/09;

Decreto-Lei nº 55/2018, de 6 julho;

15.6.7 Avaliação Psicológica (AP): 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 com referência o perfil de competências previamente definido. Esta prova é avaliada, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sendo a última fase do método para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.

15.6.8 Entrevista Profissional de Seleção (EPS): 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. É valorada 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. Serão ponderados os seguintes fatores:

15.6.9 Experiência Profissional (EP) – com os seguintes critérios de classificação:

Evidencia insuficiente qualidade da experiência profissional na área – 4 valores;

Evidencia reduzida qualidade da experiência profissional na área – 8 valores;

Evidencia suficiente qualidade da experiência profissional na área – 12 valores;

Evidencia boa qualidade da experiência profissional na área – 16 valores;

Evidencia elevada qualidade da experiência profissional na área – 20 valores.

15.6.10 Capacidade de Comunicação (CC) – tem os seguintes critérios de classificação:

Demonstra insuficiente capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso confuso e desarticulado – 4 valores;

Demonstra reduzida capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado – 8 valores;

Demonstra suficiente capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso relativamente estruturado e articulado – 12 valores;

Demonstra boa capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso bem estruturado e articulado – 16 valores;

Demonstra elevada capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado – 20 valores.

15.6.11 Relacionamento Interpessoal (RI) - tem os seguintes critérios de classificação:

Evidencia nível insuficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela muita baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e ou da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados – 4 valores;

Evidencia nível reduzido de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados – 8 valores;

Evidencia nível suficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados – 12 valores;

Evidencia nível bom de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados – 16 valores;

Evidencia nível elevado de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados – 20 valores.

A valoração da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples, com valoração às centésimas, dos resultados obtidos em cada fator: $EPS = (EP+CC+RI) / 3$.

16. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula: $OF = 45\% PC + 25\% AP + 30\% EPS$ ou $OF = 45\% AC + 25\% EAC + 30\% EPS$, em que OF – Ordenação Final; PC – Prova de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica; EPS – Entrevista Profissional de Seleção; AC – Avaliação Curricular e EAC – Entrevista de Avaliação de Competências, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em mobilidade especial, e esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP.

17. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

17.1 Os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

18. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica da AMRS, em <http://www.amrs.pt>.

19. Os candidatos aprovados em cada método serão convocados para a realização do método seguinte, pela forma prevista no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

20. O júri terá a seguinte composição:

Presidente: Sofia Amaro Martins, Secretária Geral da AMRS;

Vogais efetivos: Ana Filipa Matos Bonita, Técnica Superior, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos e João Afonso da Silva Luz, Técnico Superior (Jurista),

Vogais suplentes: Jorge Gordo Martins, Técnico Superior e Ana Rosalina Martins da Silva, Técnica Superior.

21. Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 publicitadas no sítio da internet da AMRS em <http://www.amrs.pt>.

22. De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos excluídos serão notificados, por uma das formas previstas no artigo 23.º, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

22.1 No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem formalizar por escrito e entregar pessoalmente no serviço de recursos humanos da AMRS, ou remeter por correio, dirigido ao Sr. Presidente do Conselho Diretivo da Associação de Municípios da Região de Setúbal, sob registo, para a Avenida Dr. Manuel de Arriaga, n.º 6, 2.º Esq., 2900-473 Setúbal.

23. Após homologação do Sr. Presidente do Conselho Diretivo da AMRS, a lista unitária de ordenação final é afixada em local visível e público das instalações da AMRS e disponibilizada no sítio da internet, <http://www.amrs.pt>, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. 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 classificação final, nos termos do artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

24. Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, 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, o acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar de toda e qualquer forma de discriminação».

25. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

Setúbal, 20 de dezembro de 2019 – O Presidente do Conselho Diretivo, Rui Manuel Marques Garcia