



## CÂMARA MUNICIPAL DE ARRAIOLOS

### AVISO

**Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, da carreira/categoria de Assistente Técnico**

1. Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de Arraiolos, mediante proposta aprovada pelo órgão executivo, em reunião realizada no dia 11 de fevereiro se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do dia seguinte ao da publicação do presente aviso no Diário da República, ou da data de publicitação na Bolsa de Emprego Público, caso ocorra em momento posterior, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal deste Município, a seguir enunciado:

- 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico (Multimédia);

2. Declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município de Arraiolos e consultada a Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central a mesma informou, em 23 de fevereiro de 2026, que ainda não se encontra constituída a EGRA.

3. Caracterização do posto de trabalho: Para além das funções correspondentes à carreira de Assistente Técnico e categoria de Assistente Técnico constantes do mapa anexo à LGTFP, compete-lhe desempenhar, designadamente, as seguintes funções:

Em conformidade com o estabelecido no Mapa de Pessoal, as funções a exercer enquadram-se no conteúdo funcional descrito na LTFP, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional, compreendendo o desempenho das seguintes funções:

Desempenhar atividades técnicas na área da imagem; instalar e testar equipamentos de audiovisual, providenciar manutenção dos equipamentos utilizados e executar as tarefas de registo; dar conhecimento superior de avarias ou anomalias dos equipamentos, tendo em vista a adoção das providências necessárias com vista à regularização dessas situações, para que deverá apresentar

*Handwritten signature*

uma participação da ocorrência; exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior.

4. Local de trabalho: área geográfica do Município de Arraiolos.

5. Posicionamento remuneratório: a determinação do posicionamento remuneratório será efetuada de acordo com as regras constantes do artigo 38.º da LGTFP, tendo lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível 7 da carreira e categoria de Assistente Técnico, a que corresponde a remuneração de € 1.035,63 (mil e trinta e cinco euros e sessenta e três cêntimos).

6. Requisitos obrigatórios de admissão: Os candidatos devem cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos, até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão.

6.1. Requisitos gerais:

Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos, previstos no artigo 17.º da LGTFP:

- 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 indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7. Nível habilitacional exigido: 12.º ano (ensino secundário). Caso o requisito habilitacional exigido tenha sido obtido em país estrangeiro deve encontrar-se reconhecido em Portugal, mediante equivalência da habilitação estrangeira às habilitações do sistema educativo português ao nível dos ensinos básico e secundário, nos termos do Decreto-Lei n.º 227/2005, de 28 de dezembro.

8. Não é permitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.

9. Tendo em vista a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, podem candidatar-se também candidatos que não possuam uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída. Todas as candidaturas apresentadas serão igualmente analisadas pelo júri para efeitos de admissão ou exclusão ao procedimento concursal, em igualdade de circunstâncias.

10. Não podem ser admitidos os 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 Arraiolos idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado.

11. Formalização das candidaturas:

11.1. As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, o qual estará disponível no site da Câmara Municipal de Arraiolos ([www.cm-arraiolos.pt](http://www.cm-arraiolos.pt)), datado e assinado, podendo ser entregue pessoalmente no Balcão Único de atendimento até ao último dia do prazo fixado, ou remetido por correio registado, com aviso de receção, para Câmara Municipal de Arraiolos, Praça do Município, n.º 27, 7040 - 027 Arraiolos, expedido até ao termo do prazo fixado.

Excecionalmente, por não estarem ainda criadas as condições eletrónicas para o efeito, as candidaturas deverão ser formalizadas, sob pena de exclusão, em suporte de papel.

11.2. A candidatura deve ser acompanhada da seguinte documentação, sob pena de exclusão:

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável;
- b) Currículo profissional detalhado, atualizado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal;
- c) Aplicável apenas aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas: Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, a antiguidade na categoria e carreira e no exercício de funções públicas, a posição remuneratória que detém nessa data, bem como a avaliação do último ciclo avaliativo;
- d) Aplicável apenas aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas: Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a atividade que se encontra a exercer;

11.3. A não apresentação dos documentos referidos no ponto anterior até à data limite fixada para a submissão das candidaturas, determina a exclusão dos candidatos, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

*Indicador*

11.4. Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

11.5. Os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

11.6. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

12. Métodos de seleção - nos termos conjugados do disposto no artigo 36.º da LGTFP e nos artigos 17.º, 18.º, 19.º, 20.º e 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios, consoante o universo dos candidatos: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

12.1. 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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será de natureza teórica e prática e terá uma duração máxima de 1 hora e 50 minutos. A ponderação, para a valoração final, deste método de seleção é de 100%.

A Prova de Conhecimentos Teórica (PCT), sob forma escrita, com consulta, terá uma duração de 1 hora e 30 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Os temas a abordar na Prova de Conhecimentos Teórica (PCT) são os seguintes:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Regulamento (UE) n.º 679/2016, de 27 de Abril – Regulamento Geral sobre Proteção de Dados (RGPD) da União Europeia (UE);
- Barão, Alexandre (2020) “Fotografia com Câmara Digital e Smartphone”.

Todos os diplomas devem ser considerados na sua redação atual. A legislação, em papel, pode ser objeto de consulta, durante a realização da prova, desde que não anotada nem comentada. Entenda-se por legislação anotada e comentada, textos legais – códigos, leis, regimes, etc. - acompanhados de comentários, interpretações e referências doutrinárias ou jurisprudenciais feitas por especialistas. Para a realização da Prova de Conhecimentos Teórica (PCT) não é permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, tablet, etc).

Na realização da Prova de Conhecimentos Teórica (PCT) será garantido o anonimato para efeitos de correção.

A Prova de Conhecimentos Prática (PCP) terá a duração máxima de 20 minutos, visa avaliar conhecimentos profissionais e as competências dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A Prova de Conhecimentos Prática (PCP) consistirá em edição fotográfica em programa adequado.

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

A classificação do método é qualitativa (apto ou não apto), não tendo valorização na nota quantitativa final.

12.3. Os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LGTFP:

12.3.1. Avaliação Curricular (AC) - visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou o nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média simples ou ponderada, e expressa até às centésimas, das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%$$

As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – habilitação académica de grau superior ao exigido na candidatura;
- b) 18 valores - grau de habilitação académica exigido à candidatura.

A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 150 ou mais horas;
- b) 16 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 90 ou mais horas e menos de 150 horas;
- c) 12 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional até 89 horas;
- d) 8 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional.

A Experiência Profissional (EP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – 5 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;

- plano*
- b) 16 valores – 3 anos ou mais e menos de 5 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
  - c) 12 valores – menos de 3 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
  - d) 8 valores – sem experiência no exercício de funções idênticas à carreira e categoria.

A Avaliação de Desempenho (AD) em que se pondera a avaliação de desempenho no último ciclo avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

- a) 20 valores – desempenho excelente - 4,000 a 5,000;
- b) 18 valores - desempenho muito bom - 3,500 a 3,999;
- c) 16 valores – desempenho bom - 2,000 a 3,499;
- d) 12 valores – desempenho regular - 1,000 a 1,999;
- e) 8 valores - desempenho inadequado.

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de (12) valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

A valoração deste método de seleção é de 70%.

12.3.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções. As competências a considerar e respetivos comportamentos neste método de seleção são os seguintes:

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

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público;
- Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades;
- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

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

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho;
- Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito;
- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

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

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Age rapidamente para solucionar situações críticas, mitigando os impactos no funcionamento do serviço;
- Assume de forma autónoma projetos ou tarefas específicas no âmbito da sua responsabilidade;
- Disponibiliza-se para integrar projetos em que antecipa poder ser uma mais-valia.

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

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função;
- Emprega sistemas de controlo e de verificação para identificar e garantir a sua segurança e a dos outros, e a confidencialidade da informação, comunicando superiormente as anomalias;
- Emprega sistemas de verificação dos equipamentos e procedimentos de segurança, reportando as insuficiências detetadas.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

- Juliana*
- a) 8 valores - O candidato não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação;
  - b) 12 valores - O candidato demonstra 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação;
  - c) 16 valores - O candidato demonstra 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação;
  - d) 20 valores - O candidato demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética simples da classificação obtida na avaliação de cada uma das competências, mediante aplicação da seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D) / 4$$

Em que:

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

A = Competência 1;

B = Competência 2;

C = Competência 3;

D = Competência 4;

A valoração deste método de seleção é de 30%.

11.4. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento concursal os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes ou que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte, caso se aplique.

11.5. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro:

$$OF = PC \times 100\% + AP \text{ (Apto/Não apto)}$$

Ou

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

Sendo:

OF = Ordenação Final

PC= Prova de Conhecimentos

AP= Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

13. 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 09 de setembro. Quando os mesmos se esgotem e subsista a igualdade serão utilizados os seguintes fatores de desempate:

- 1) Maior número de dias de experiência profissional comprovada na área;
- 2) Maior número de dias e/ou horas de formação profissional, manifestamente relevante para o desempenho de funções na área a prover;
- 3) Habilitação académica de grau mais elevado.

14. Composição do Júri para os procedimentos concursais, bem como da avaliação do período experimental:

Presidente – Daniela de Deus Vieira – Técnica Superior de Comunicação Social;

1.º Vogal efetivo – José Manuel Nunes Pinto – Coordenador Técnico;

2.º Vogal efetivo – Laura Regina Cordeiro Catalão – Técnica Superior de Recursos Humanos;

1.º Vogal suplente – Paula Fernanda Barbeiro Coelho – Assistente Técnica;

2.º Vogal suplente – Constantina do Carmo Leitão Arnaud – Coordenadora Técnica.

13.1. Nas faltas e impedimentos, o Presidente do júri será substituído pelo primeiro vogal efetivo.

14. Exclusão e notificação dos candidatos:

14.1. Os candidatos excluídos serão notificados, por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

14.2. Os candidatos admitidos serão convocados, por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

14.3. A publicitação dos resultados obtidos em cada um dos métodos de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Arraiolos e disponibilizada no seu sítio da Internet.

15. A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações do Município de Arraiolos e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo, ainda, publicado, por extrato, um aviso na 2.ª Série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

16. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), na 2.ª série do Diário da República, por extrato, no sítio da Internet do Município de Arraiolos.

17. Proteção de dados pessoais: os candidatos prestam as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais no ato da candidatura, com a estrita finalidade de recolha e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o mesmo, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Arraiolos, 16 de março de 2026

O Presidente da Câmara Municipal de Arraiolos,

Jorge Joaquim Piteira Macau

