

## AVISO

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para 2 postos de trabalho na categoria e carreira de assistente operacional

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 na alínea a) do n.º 1 e do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, por meu despacho de 30 de junho de 2020, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir da data da publicitação integral na Bolsa de Emprego Público (BEP), 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 dois postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal desta Associação de Municípios, na categoria de Assistente Operacional, da carreira geral de Assistente Operacional.

2 - Por força do n.º 2 e 3 do artigo 2.º da Lei nº 25/2017, de 30 de maio, a aplicação do regime de valorização profissional aos serviços da administração autárquica é feita com as necessárias adaptações, entendendo-se como feitas para o regime de valorização profissional as referências a “requalificação”. Assim, nos termos do nº 5 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 setembro, na sua redação atual, e uma vez que não foi ainda constituída a Entidade Gestora da Requalificação da Comunidade Intermunicipal do Oeste (EGRA-Oeste CIM) para verificação da existência de trabalhadores em situação de requalificação, verifica-se a inexistência de trabalhadores em situação de requalificação.

3. - Caracterização do posto de trabalho (PT) - Para além das funções correspondentes à categoria de Assistente Operacional, da carreira de Assistente Operacional, e constantes do mapa anexo à LGTFP, compete-lhe desempenhar, designadamente, as seguintes funções, conforme caracterização em anexo ao mapa de pessoal aprovado para o ano 2020:

Executar funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis, na área de atividade. Executar trabalhos de conservação dos pavimentos, Remover lamas, vegetação ou de quaisquer outros corpos estranhos. Transportar e conservar com zelo todas as ferramentas necessárias ao serviço. Executar outros trabalhos similares ou complementares dos descritos. Assegurar as demais funções que lhe sejam superiormente determinadas, sendo exigido como nível habilitacional a escolaridade obrigatória conforme a idade. A descrição do conteúdo funcional 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 que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do disposto no art.º 81º da LGTFP.

4. - Local de trabalho: Paisagem Protegida da Serra do Montejunto, Freguesia de Lamas e Cercal, Cadaval.

5. - Modalidade de horário de trabalho: Das 9h às 17h com 1 hora de almoço, de 4.ª feira a Domingo

6. - Posicionamento remuneratório: a determinação do posicionamento remuneratório será efetuada de acordo com as regras constantes do artigo 38º da LGTFP e artigo 21º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, tendo lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a correspondente à 4ª posição remuneratória, nível 4 da carreira e categoria de Assistente Operacional, a que corresponde a remuneração de 645,07€ (seiscentos e quarenta e cinco euros e sete cêntimos).

7. - Requisitos de admissão:

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 17º da LGTFP:

- a) Nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, convenção internacional ou por lei especial;
- b) 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 a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8. - Nível habilitacional exigido: escolaridade obrigatória.

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

10. – Âmbito do recrutamento:

10.1. - De acordo com o n.º 3 e 4 do artigo 30.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento iniciar-se-á sempre de entre trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, podendo naquela impossibilidade, recorrer ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, aberto ao abrigo e nos limites constantes do mapa anual de recrutamento aprovado e em vigor.

10.2. - 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 da Associação de Municípios de Alenquer e Cadaval, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado.

11 - Formalização das candidaturas:

11.1. - A apresentação das candidaturas é formalizada, obrigatoriamente, mediante o preenchimento do formulário tipo, disponível para descarregar em [www.ammontejunto.pt/candidatura.pdf](http://www.ammontejunto.pt/candidatura.pdf), acompanhado da documentação referida no ponto 11.3, devendo ser entregue por via eletrónica para o endereço eletrónico: [geral@ammontejunto.pt](mailto:geral@ammontejunto.pt), até ao último dia do prazo fixado, ou remetido pelo correio, registado e com aviso de receção, para: Associação de Municípios de Alenquer e Cadaval, Centro de Interpretação Ambiental da Serra de Montejunto, União de Lamas e Cercal, Cadaval, desde que expedido até ao termo do prazo fixado.

11.2. - Na apresentação da candidatura por via eletrónica, a validação é feita por submissão/envio do formulário disponibilizado para esse efeito, acompanhado do respetivo curriculum vitae e demais documentos exigidos no procedimento, devendo o candidato guardar o comprovativo.

11.3. - O formulário de candidatura deve ser acompanhado da seguinte documentação, sob pena de exclusão:

a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;

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) 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, a atividade que se encontra a exercer, bem como as avaliações do desempenho relativas aos últimos três anos;

11.4. - A não apresentação dos documentos referidos no ponto anterior até à data limite fixada para a entrega das candidaturas, determina a exclusão dos candidatos, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação, sem prejuízo do disposto nos números 9 e 10 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

11.5. - É dispensada a apresentação de documentos comprovativos que se encontrem arquivados no processo individual, no caso dos candidatos que possam encontrar-se a exercer funções na Associação de Municípios.

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

11.7. - 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.

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

12. - Métodos de seleção - nos termos conjugados do disposto no artigo 36º da LGTFP e artigos 5º e 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 e, ainda, o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção.

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.

12.1.1 - A prova de conhecimentos, será de natureza prática, e terá uma duração não superior a 35 minutos, e consistirá na avaliação de fatores como a perceção e compreensão da função a exercer, do nível de qualidade na sua realização, da celeridade na respetiva execução, e do maior ou menor grau de conhecimento demonstrado nas tarefas de carácter manual ou mecânico, e relativas à área a funcional desempenhar, e consoante a referência em causa.

A prova de conhecimento será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação para a valoração final de 45%.

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 e será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método: Apto e Não Apto; na última fase do método: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A Avaliação Psicológica será realizada por entidade externa devidamente habilitada e acreditada para o efeito. A ponderação deste método para a valoração final é de 25 %.

12.3. – Os candidatos que, comprovadamente, 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 36º da LGTFP:

12.3.1. – Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros: Habilitação Literária (HL), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

12.3.1.1 - O Parâmetro HL será graduado da seguinte forma:

a) Habilitação Literária ou profissional mínima conforme a idade - 10 valores

b) Curso profissional ou habilitação superior à mínima conforme a idade - 15 valores

c) Curso Superior - 20 valores

12.3.1.2 - A totalidade de horas comprovadas para avaliação do parâmetro FP, serão graduadas da seguinte forma:

- a)  $X < 48$  horas - 10 valores;
- b) 48 Horas =  $X < 72$  horas - 12 valores;
- c) 72 Horas =  $X < 96$  horas - 16 valores;
- d) 96 Horas =  $X < 120$  horas - 18 valores;
- e)  $X = 120$  horas - 20 valores;

12.3.1.3 - O parâmetro EP será graduado por anos de experiência comprovada nas funções a que se candidata, e de acordo com a seguinte pontuação:

- a) Até 1 ano - 12 valores
- b) 1 ano =  $X = 5$  anos - 14 valores;
- c) 5 anos <  $X = 10$  anos - 16 valores
- d) 10 Anos <  $x = 15$  anos - 18 valores;
- f)  $X > 15$  anos - 20 valores.

12.3.1.4 - O parâmetro AD será graduado de acordo com as menções obtidas na Avaliação de Desempenho, e com a seguinte pontuação:

- a) 20 Valores – desempenho excelente;
- b) 16 Valores – desempenho relevante;
- c) 12 Valores – desempenho adequado ou não avaliação por motivos não imputáveis;
- d) 5 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 da alínea c) do nº 2 do art.º 8 da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

12.3.1.5 - A avaliação curricular será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HL + FP + EP + AD) / 4.$$

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 45 %.

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 da função. A EAC deve permitir a análise estruturada da

experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato, sendo avaliada segundo níveis classificativos previamente definidos, e será valorada da seguinte forma: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 25 %.

12.4. – 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 relacionados com a motivação para a função, conhecimentos demonstrados, capacidade de comunicação, e relacionamento interpessoal. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:

- a) Atitude e Motivação Profissional (AMP)
- b) Conhecimentos Especializados e Experiencia Profissional (CEE)
- c) Capacidade de Comunicação (CC)
- d) Relacionamento Interpessoal (RI)

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 30 %.

12.5. - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

12.6. – A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e determinada através da seguinte fórmula, a aplicar consoante a modalidade de vínculo e situação funcional, em que os candidatos se encontrem:

$$OF = [(PC \text{ ou } AC) \times (45\%) + (AP \text{ ou } EAC) \times (25\%)] + (EPS) \times (30\%)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

13. - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

14. - Composição do Júri para o presente procedimento:

Presidente: Joaquim António Rodrigues Pereira, diretor do departamento operativo da Câmara Municipal de Alenquer

1.º Vogal efetivo: Diogo Miguel Carvalho Gaspar Almeida, técnico superior, da Câmara Municipal do Cadaval.

2.º Vogal efetivo: Carlos Alberto Domingos Ribeiro, assistente técnico, da Câmara Municipal do Cadaval.

Suplentes dos vogais efetivos:

1.º - Ana Maria Rodrigues Pereira, chefe de divisão da contratação, da Câmara Municipal de Alenquer.

2.º - Paula Catarina Henriques Almeida, técnica superior, da Câmara Municipal do Cadaval

O Presidente do Júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1º vogal efetivo.

15. - Exclusão e notificação dos candidatos:

15.1. - Os candidatos excluídos durante a fase de apreciação das candidaturas, serão notificados, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para a realização da audiência prévia nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

15.2. - Os candidatos admitidos serão convocados, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

15.3. - A publicitação dos resultados obtidos em cada um dos métodos de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Associação de Municípios de Alenquer e Cadaval e disponibilizada no seu sítio da Internet.

15.4. - Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

16. – A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações Associação de Municípios de Alenquer e Cadaval e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo, ainda, publicado um aviso na 2.ª Série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

17. - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o presente aviso foi publicitado por extrato na 2.ª série do Diário da República, e será publicitado integralmente na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), e no sítio da Internet da Associação de Municípios de Alenquer e Cadaval, por extrato disponível para consulta, a partir da data da publicação na BEP.

18. - 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 escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.