

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 4 (QUATRO) POSTOS DE TRABALHO NA CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (SERVENTE) NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Ata número um

Aos quinze dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte quatro, no Edifício dos Paços do Município, pelas 17 horas, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, designado por despacho da Sr.ª Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, datado de 31 de janeiro de 2024, constituído por Nelson Luís Campos Marcelo dos Santos, Chefe da Divisão de Ambiente, Espaços Verdes e Serviços Urbanos, na qualidade de Presidente, Aníbal Bolas Almeida Ramos Carvalho, Encarregado Geral Operacional, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e Adriana Carapinha Parreira, Assistente Técnico, na qualidade de vogais efetivos.

A presente reunião teve como objetivo definir e fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento, nos termos do n.º 2, do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 setembro.

Considerando a carreira a concurso – Assistente Operacional –, de acordo com a alínea a), do n.º 1, do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, o nível habilitacional a exigir para admissão ao procedimento concursal é a escolaridade obrigatória, isto é, 4.ª classe para indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966, 6.º ano de escolaridade para indivíduos nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980, 9.º de escolaridade para indivíduos nascidos entre de 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994 e o 12.º ano de escolaridade para alunos que no ano de letivo 2009/2010 estiveram matriculados em qualquer dos anos de escolaridade dos 1.º ou 2.º ciclos ou no 7.º ano de escolaridade, estando sujeitos ao limite de escolaridade obrigatória até aos 18 anos.

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

A aplicação dos métodos de seleção terá por referência o Perfil de Competências previamente definido e que se anexa à presente ata – **ANEXO I**.

Nos termos do despacho acima mencionado e para efeitos da operação de seleção de candidatos, os métodos de seleção a aplicar são, consoante os universos:

Candidatos sem vínculo de emprego público, com vínculo de emprego público por tempo determinado/determinável ou com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, mas sem identidade funcional:

Prova de Conhecimentos (PC) – Ponderação 100%;

Avaliação Psicológica (AP) – Apto ou Não apto.

Prova de Conhecimentos (PC) – A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, terá natureza prática ou de simulação, de realização individual, assumindo a forma oral, com uma duração não superior a 30 minutos e consistirá na execução das seguintes tarefas: simulação de tarefas inerentes à função, utilizando os instrumentos de trabalho necessários e métodos adequados à realização da tarefa e na preparação de argamassas em que durante a prova serão colocadas questões sobre materiais e ferramentas utilizadas nos trabalhos de construção civil.

Para os candidatos com deficiência comprovada que solicitem condições especiais para a realização da prova, a duração da mesma poderá ser alargada até 15 minutos.

Serão avaliados parâmetros tais como a perceção e compreensão da tarefa (PCT), qualidade e rapidez da realização (QRR), grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCTD) e regras de segurança no trabalho (RST), de acordo com o quadro seguinte:

Parâmetro de avaliação	Escala de avaliação	
	Avaliação	Valoração
Perceção e compreensão da tarefa (PCT)	Demonstrou muito boa perceção e compreensão da tarefa	5
	Demonstrou razoável perceção e compreensão da tarefa	3
	Demonstrou fraca perceção e compreensão da tarefa	1
Qualidade e rapidez de realização (QRR)	Demonstrou muito boa qualidade e rapidez de realização	5
	Demonstrou razoável qualidade e rapidez de realização	3
	Demonstrou deficiente qualidade e rapidez de realização	1
Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCTD)	Demonstrou muito bons conhecimentos técnicos	5
	Demonstrou razoáveis conhecimentos técnicos	3
	Demonstrou deficientes conhecimentos técnicos	1
Regras de segurança do trabalho (RST)	Demonstrou muito bons conhecimentos das regras de segurança do trabalho	5
	Demonstrou razoáveis conhecimentos das regras de segurança do trabalho	3
	Demonstrou deficientes conhecimentos das regras de segurança do trabalho	1

A classificação final a atribuir a este método de seleção será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com os n.ºs 1 e 5, do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e resultará da soma da avaliação atribuída a cada um dos parâmetros, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Prova de Conhecimentos} = (\text{PCT} + \text{QRR} + \text{GCTD} + \text{RST})$$

A aplicação deste método constará de ficha de avaliação individual.

Avaliação Psicológica (AP) – A Avaliação Psicológica visa avaliar 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 será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 setembro.

ST
A-11
A

Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, sendo garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros.

Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e com identidade funcional:

Avaliação Curricular (AC) – Ponderação de 60%;

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Ponderação de 40%.

Avaliação Curricular (AC) – A Avaliação Curricular visa aferir os elementos, considerados parâmetros de avaliação, de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD).

A avaliação deste item incidirá especialmente sobre o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada nomeadamente tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, e incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado.

A Avaliação Curricular de cada candidato será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação final obtida através da soma ponderada das classificações dos elementos a avaliar e refletida numa Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente ata – **ANEXO II** –, em que o resultado será determinado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Avaliação Curricular} = (20\%HA + 40\%EP + 25\%FP + 15\%AD)$$

----- **Habilitação Académica ou Profissional (HA)**

Será considerada a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com o seguinte quadro:

Habilitações superiores às legalmente exigíveis	20 valores
Habilitações legalmente exigíveis	15 valores

----- **Experiência Profissional (EP)**

Será considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme artigo 88.º, da LTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:

> 10 anos completos de experiência	20 valores
Mais de 5 e até 10 anos completos de experiência	15 valores
Até 5 anos completos de experiência	10 valores

----- **Formação Profissional (FP)**

STH
A.V.
S

Na formação profissional serão consideradas todas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos e diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, da seguinte forma:

Mais de 60 horas de formação	20 valores
De 30 a 60 horas de formação	15 valores
Menos de 30 horas de formação	10 valores

A participação em ações de formação será classificada de acordo com o quadro acima, em concordância com os seguintes critérios:

- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas de formação.
- As ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não contenham referência a dias ou horas, não serão consideradas;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, apenas será considerado este último;
- Serão consideradas “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional do lugar a prover;
- Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valorizadas.

----- Avaliação de Desempenho (AD)

Será considerada a avaliação do desempenho obtida no último período de avaliação relativamente àquele em que o candidato se está a candidatar (cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar), nos termos da seguinte tabela:

Avaliação Qualitativa	Valoração
Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	08 valores

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, a avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri atribuir-lhe-á 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 9 de setembro.

Só será contabilizada a avaliação de desempenho devidamente comprovada, nomeadamente através de declaração emitida pelos serviços e apenas serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação e experiência, na área do posto de trabalho a concurso, que se encontrem devidamente concluídos e documentalmente comprovados (fotocópia).

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função incidindo na avaliação das competências comportamentais identificadas no Perfil de Competências aprovado para o posto de trabalho em concurso, extraídas da lista de competências prevista para a respetiva carreira/categoria, constante da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.

Esta entrevista deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e evidenciadas pelo candidato.

A classificação final da EAC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através de média simples ou ponderada, e expressa até às centésimas, de acordo com os n.ºs 1 e 5, do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, considerando-se a valoração até às centésimas.

Classificação Final (CF)

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento concursal, 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 identificado, expressa numa escala de 0 a 20 valores, conforme previsto no n.º 1, do artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e a classificação final (CF) resultará da aplicação de uma das seguintes fórmulas:

- i. **Candidatos sem vínculo de emprego público, com vínculo de emprego público por tempo determinado/determinável ou com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, mas sem identidade funcional: Classificação Final = PC (100%) + AP**
- ii. **Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e com identidade funcional: Classificação Final = AC (60%) + EAC (40%)**

Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores ou *Não Apto* na Avaliação Psicológica (AP), não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Em situação de igualdade de valoração aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sem prejuízo do artigo 66.º da LTFP.

Persistindo o empate e esgotadas as formas de desempate entre os candidatos aprovados, previstas no ponto anterior, serão aplicados os seguintes critérios, sucessivamente:

- 1.º Candidato com maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho;
- 2.º Candidato de menor idade.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, determinando a exclusão do mesmo.

Para aplicação dos métodos de seleção e respetivos parâmetros, quando aplicável, apenas serão considerados os factos/elementos/aspectos devidamente documentados.

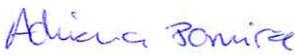
Os candidatos admitidos serão convocados, nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

À presente ata anexa-se, também, a proposta de aviso de abertura – **ANEXO III**.

As deliberações foram tomadas por unanimidade.

E nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os elementos do Júri.

O Júri

O Presidente:	O 1ª Vogal Efetivo:	O 2ª Vogal Efetivo:
		
Nelson Luís Campos Marcelo dos Santos	Aníbal Bolas Almeida Ramos Carvalho	Adriana Carapinha Parreira
Chefe da Divisão de Ambiente, Espaços Verdes e Serviços Urbanos	Encarregado Geral Operacional	Assistente Técnico

ANEXO I - PERFIL DE COMPETÊNCIAS

A. ENQUADRAMENTO DO POSTO DE TRABALHO

Carreira: Assistente Operacional **Categoria:** Assistente Operacional

Enquadramento na estrutura orgânica: Divisão de Ambiente, Espaços Verdes e Serviços Urbanos

Identificação das principais atividades/tarefas: A caracterização da carreira (grau de complexidade funcional 1), em função do respetivo conteúdo funcional, é a constante do anexo à LTFP: *“Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.”*, concretizando-se, entre outras, nas seguintes atividades:

Área de atividade	Atividades/Tarefas
Servente	Execução de tarefas de apoio complementares, indispensáveis à execução/funcionamento dos trabalhos de construção civil; observar as disposições legais relativas às instalações de que trata; bem como executar outras tarefas desde que lhe sejam solicitadas superiormente, desde que relacionadas com a sua atividade.
	Preencher e entregar diariamente no setor de obras o boletim diário de trabalho (folha de obra), mencionando o tipo de serviço efetuado, os materiais utilizados e tempo despendido na execução da tarefa.
	Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior.

A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

B. REQUISITOS DE FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Habilitações Académicas: Escolaridade Obrigatória - 4.ª classe para indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966, 6.º ano de escolaridade para indivíduos nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980, 9.º de escolaridade para indivíduos nascidos 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994 e o 12.º ano de escolaridade para alunos que no ano de letivo 2009/2010 estiveram matriculados nos 1.º ou 2.º ciclos do ensino básico ou no 7.º ano de escolaridade, estando sujeitos ao limite de escolaridade obrigatória até aos 18 anos;

Possibilidade de substituição por experiência ou formação profissional na área: Não;

Formação profissional na área valorizada: Serão consideradas todas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos e diretamente relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;

Experiência profissional e conhecimentos especializados na área valorizados: Será considerada cada experiência profissional relacionada com a execução das funções inerentes ao posto de trabalho;

C. EXIGÊNCIAS PSICOLÓGICAS E COMPORTAMENTAIS

C 1 – APTIDÕES COGNITIVAS

Compreensão de instruções, raciocínio lógico, análise crítica de informação verbal e atenção concentrada, reações motoras complexas (velocidade e exatidão).

C 2 – CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE

Adaptável, autoconfiante, confiável, ativo, consciencioso, responsável, cumpridor, emocionalmente controlado e realizador.

C 3 – COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS

O presente perfil contém competências comportamentais consideradas essenciais, ou seja, imprescindíveis para o exercício bem-sucedido da função e a competência gestão das emoções.

As competências em causa são a seguir elencadas com a respetiva designação, definição e comportamentos que lhe estão associados e cuja manifestação permitirá identificar a presença das mesmas:

Realização e orientação para resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

- Procura atingir os resultados desejados.
- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
- Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
- É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

Optimização de recursos: capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

- Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.
- Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de gastos supérfluos.

- Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.
- Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.

Responsabilidade e compromisso com o serviço: capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
- Responde com prontidão e com disponibilidade.
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.
- Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.

- Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
- Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.
- Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.
- Aceita as críticas e contrariedades.

Orientação para a segurança: capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

- Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.
- Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.
- Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.

STP
L.P.
\$

ANEXO II – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE 4 (QUATRO) ASSISTENTES OPERACIONAIS –
SERVENTE

NOME:

Parâmetro: Habilitação (HAB)

Habilitação	Valoração da habilitação

Parâmetro: Experiência Profissional (EP)

Descrição da experiência	Duração	Pontuação
Valoração da Experiência Profissional		

Parâmetro: Formação Profissional (FP)

Descrição da formação	Pontuação
Valoração da Formação profissional	

Parâmetro: Avaliação de Desempenho (AD)

Ano	Avaliação Quantitativa	Valoração da Avaliação de Desempenho

A classificação final da Avaliação Curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 20\%HA + 40\%EP + 25\%FP + 15\%AD$$

AVALIAÇÃO CURRICULAR	HA	EP	FP	AD
Classificação Final				

Azambuja, ____ de _____ de 2024.

O Júri

Legenda:

AC – Avaliação Curricular / HA – Habilitação académica / EP – Experiência Profissional / FP – Formação profissional / AD – Avaliação de desempenho

ST
A-14
R

ANEXO III – PROPOSTA AVISO DE ABERTURA

Aviso n.º /2024

Abertura de procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a ocupação de 4 (quatro) postos de trabalho, para a carreira e categoria de assistente operacional, na área de Servente

1 — Nos termos e para os efeitos conjugados do n.º 2, do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), com a subalínea i), da alínea a), do n.º 1, do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, por deliberação tomada pelo Órgão Executivo, em 17 de janeiro de 2024, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte à data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 4 (quatro) postos de trabalho, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal do Município, na carreira/categoria de Assistente Operacional, na área de Servente, para o Departamento de Infraestruturas, Obras Municipais, Ambiente e Serviços Urbanos.

2 — Não estão constituídas reservas de recrutamento no Município para o referido posto de trabalho.

3 — De acordo com solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada, em 15 de julho de 2014, pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, “As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação” (anterior regime de requalificação), prevista na Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.

4 — Não se encontra constituída a EGRA (Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais).

5 — Para efeitos do disposto no n.º 3, do artigo 5º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, não há lugar à consulta à ERC (Entidade de Recrutamento Centralizado), uma vez que, nos termos do n.º 4 do mesmo normativo, as reservas de recrutamento resultantes de procedimentos concursais centralizados apenas são válidas para os órgãos e serviços da administração direta e indireta do estado, à qual não pertencem as autarquias locais.

6 — Legislação aplicável: o presente procedimento concursal rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro; Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria); Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro; DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro, (Código do Procedimento Administrativo), na atual redação.

7 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para efeitos do previsto nos n.ºs 5 e 6, do artigo 25.º da Portaria.

8 — Local de trabalho: área do Município de Azambuja.

9 — Caracterização do posto de trabalho: as funções a desenvolver, inerentes à carreira/categoria de assistente operacional, a que corresponde o grau de complexidade funcional 1, são as constantes no Anexo à LTFP, a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º, consubstanciando-se nas seguintes funções específicas: *execução de tarefas de apoio complementares, indispensáveis à execução/funcionamento dos trabalhos de construção civil; observar as disposições legais relativas às instalações de que trata; bem como executar outras tarefas desde que lhe sejam solicitadas superiormente, desde que relacionadas com a sua atividade.*

9.1 — A descrição das funções não prejudica, nos termos do n.º 1, do artigo 81.º da LTFP, a atribuição aos trabalhadores de funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

10 — Posicionamento remuneratório: A determinação do posicionamento remuneratório será efetuada de acordo com as regras constantes do artigo 38.º da LTFP e, de acordo com a tabela remuneratória única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, revista pelo Decreto-Lei n.º 108/2023, de 22 de dezembro, a remuneração de referência corresponde à 1.ª posição, nível 5, cujo vencimento se encontra atualmente fixado em 821,83 (euro) (oitocentos e vinte e um euros e oitenta e três cêntimos).

11 — Requisitos de admissão: só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até à data-limite para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

11.1 — Requisitos gerais: A constituição da relação jurídica de emprego público depende da reunião, pelos candidatos, dos requisitos previstos no artigo 17.º, da LTFP, ou seja:

- a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interditado, independentemente do motivo, para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprir as leis de vacinação obrigatória.

11.2 — Requisitos habilitacionais: Escolaridade Obrigatória – 4.ª classe para indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966, 6.º ano de escolaridade para indivíduos nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980, 9.º de escolaridade para indivíduos nascidos 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994 e o 12.º ano de escolaridade para alunos que no ano de letivo 2009/2010 estiveram matriculados nos 1.º ou 2.º ciclos do ensino básico ou no 7.º ano de escolaridade, estando sujeitos ao limite de escolaridade obrigatória até aos 18 anos.

11.3 — Não existe a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

11.4 — Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão, sob pena de exclusão, apresentar com a sua candidatura documento comprovativo correspondente ao reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

12 — Âmbito do recrutamento: Na sequência do parecer favorável, proferido pelo Órgão Executivo, na sua reunião de 17 de janeiro de 2024, e em linha com o princípio da eficiência e economia que deve nortear a atividade municipal, o procedimento concursal destina-se a candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, determinado/determinável previamente estabelecida, bem como sem relação jurídica de emprego público prévia.

13 — Nos termos da alínea k), do n.º 3, do artigo 11.º da Portaria, 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 Azambuja idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

14 — Forma, prazo, local, endereço e documentação para formalização de candidaturas:

14.1 — De acordo com o estabelecido no artigo 13.º da Portaria, as candidaturas são obrigatoriamente formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória (disponibilizado na página eletrónica do Município em [Formulário Candidatura](#)), indicando expressamente o código de publicitação do procedimento concursal a que corresponde a candidatura, dirigidas ao Sr. Presidente da Câmara Municipal de Azambuja, e enviadas até ao termo do prazo de candidatura referido no ponto 1 do presente aviso.

14.2 — Entrega/Envio de candidaturas: as candidaturas podem ser apresentadas:

- i. remetidas por correio eletrónico, e os documentos anexos deverão ter formato digital (pdf), para o e-mail rhrecrutamento@cm-azambuja.pt; ou
- ii. remetidas em suporte de papel, por correio registado, com aviso de receção, para o endereço Câmara Municipal de Azambuja, Praça do Município, n.º 19, 2050-315 Azambuja.

14.3 — O formulário tipo de candidatura, corretamente preenchido e assinado, deverá ser acompanhado, obrigatoriamente e sob pena de exclusão, dos seguintes documentos legíveis:

- Comprovativos da posse dos requisitos gerais de admissão, constantes do ponto 11.1 do presente aviso exceto se o candidato declarar, sob compromisso de honra, no ponto 7 do formulário tipo de candidatura, que reúne aqueles requisitos, assinalando com “X” o quadrado a isso destinado;
- Fotocópia do certificado das habilitações literárias;
- Fotocópia do documento comprovativo grau de incapacidade e tipo de deficiência, se aplicável;
- *Curriculum Vitae*, detalhado e atualizado, do qual devem constar, designadamente, a identificação do candidato, as habilitações literárias e a experiência profissional atual (funções que exerce) e anterior (funções que exerceu) relevante para o exercício das funções do lugar a concurso, com a indicação dos respetivos períodos de permanência, as atividades relevantes e a participação em grupos de trabalho assim como a formação profissional detida (cursos, estágios, especializações e seminários, indicando a respetiva duração, as datas de realização e as entidades promotoras);

– Fotocópias de documentos comprovativos dos factos referidos no Curriculum Vitae.

14.4 — No caso de candidato já detentor de vínculo de emprego público, para além dos elementos acima indicados, deve, igualmente, apresentar:

– Declaração comprovativa, devidamente atualizada, emitida e autenticada pelo serviço de origem, que circunstancie, de forma inequívoca: i) a modalidade da relação jurídica de emprego público; ii) carreira e categoria em que se encontra integrado; iii) atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caracterizadoras do inerente posto de trabalho; iv) tempo de exercício de funções na carreira, categoria e administração pública em anos, meses e dias e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho objeto do presente procedimento; v) avaliação do desempenho relativa ao último ciclo avaliativo ou, na sua ausência, o motivo que determinou tal facto; vi) posição e nível remuneratório correspondente à remuneração auferida, para efeitos do artigo 38.º da LTFP.

Apenas serão considerados os documentos redigidos em língua portuguesa.

14.5 — Nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, devem declarar, sob compromisso de honra, no ponto 8.1 do formulário tipo de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, mencionando todos os elementos (meios/condições especiais) necessários ao cumprimento do processo de seleção.

14.6 — Os candidatos trabalhadores do Município de Azambuja estão dispensados da apresentação da seguinte documentação:

– O documento comprovativo do requisito habilitacional, desde que o trabalhador expressamente refira que o mesmo se encontra arquivado no seu processo individual;

– A declaração comprovativa da titularidade de vínculo de emprego público referida no ponto 14.3, considerando-se comprovada a modalidade de vínculo de emprego público e sua determinabilidade, a carreira, a categoria, a atividade executada e o respetivo tempo de serviço, a posição remuneratória detida à data da apresentação da candidatura e a avaliação do desempenho obtida;

– Os documentos comprovativos das declarações constantes do *Curriculum Vitae*, desde que o trabalhador expressamente refira que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual, devendo fazer essa menção, relativamente a cada facto, no *Curriculum Vitae*.

14.7 — A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar, nos termos do n.º 3, do artigo 14.º da Portaria.

15 — Métodos de Seleção aplicáveis ao presente procedimento concursal, nos termos conjugados do disposto nos artigos 36.º da LTFP e 17.º da Portaria:

15.1 — Candidatos sem vínculo de emprego público, com vínculo de emprego público por tempo determinado/determinável ou com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, mas sem identidade funcional: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

15.1.1 — A Prova de Conhecimentos (PC) tem a ponderação de 100% da nota final e destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função pelos candidatos. A prova terá natureza prática ou de simulação, de realização individual, assumindo a forma oral, com uma duração não superior a 30 minutos e consistirá na execução das seguintes tarefas: simulação de tarefas inerentes à função, utilizando os instrumentos de trabalho necessários e métodos adequados à realização da tarefa e na preparação de argamassas em que durante a prova serão colocadas questões sobre materiais e ferramentas utilizadas nos trabalhos de construção civil.

Para os candidatos com deficiência comprovada que solicitem condições especiais para a realização da prova, a duração da mesma poderá ser alargada até 15 minutos.

Na PC é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas.

15.1.2 — A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar 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 AP será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, nos termos do n.º 2, do artigo 21.º da Portaria, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato garantindo a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros.

15.2 — Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e com identidade funcional: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).



15.2.1 — A Avaliação Curricular (AC) tem uma ponderação de 60% da nota final, visa aferir os elementos, considerados parâmetros de avaliação, de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD).

A AC de cada candidato é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da soma ponderada das classificações dos elementos a avaliar, sendo refletida numa ficha de avaliação curricular, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (20\%HAB + 40\%EP + 25\%FP + 15\%AD)$.

No âmbito do método Avaliação Curricular, pode ser exigida, a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

15.2.2 — A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) tem uma ponderação de 40% da nota final e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função incidindo na avaliação das competências comportamentais identificadas no Perfil de Competências aprovado para o posto de trabalho em concurso, extraídas da lista de competências prevista para a respetiva carreira/categoria, constante da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.

Esta entrevista deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e evidenciadas pelo candidato.

A classificação final da EAC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através de média simples ou ponderada, e expressa até às centésimas.

16 A classificação final (CF) dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação de uma das seguintes fórmulas:

a) Candidatos sem vínculo de emprego público, com vínculo de emprego público por tempo determinado/determinável ou com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, mas sem identidade funcional: $CF = 100\% PC + AP$

b) Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e com identidade funcional: $CF = 60\% AC + 40\% EAC$

Sendo que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

16.1 — Cada um dos métodos utilizados será eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 (nove virgula cinco) valores ou, no caso da Avaliação Psicológica (AP), de Não Apto, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

16.2 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, determinando a exclusão do mesmo.

17 — Quota de emprego para pessoas com deficiência: Em cumprimento do disposto no n.º 2, do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e atendendo ao número de postos de trabalho a concurso, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

18 — Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria, sem prejuízo do artigo 66.º da LTFP.

18.1 — Persistindo o empate e esgotadas as formas de desempate entre os candidatos aprovados, previstas no ponto anterior, serão aplicados os seguintes critérios, sucessivamente: 1.º Candidato com maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho; 2.º Candidato de menor idade.

19 — Notificação dos candidatos admitidos e excluídos: i) Os candidatos admitidos serão convocados, nos termos do artigo 6.º da Portaria, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar; ii) De acordo com o preceituado no n.º 3, do artigo 25.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados nos termos do artigo 6.º da mesma Portaria e do Código do Procedimento Administrativo, para a realização da audiência de interessados.

As alegações a apresentar pelos candidatos têm por suporte formulário tipo disponível em [Formulário Audiência Prévia](#).

Em conformidade com o artigo 22.º da Portaria, a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente a publicitar no Ecrã Digital



Informativo do edifício sede do Município, sito na entrada principal do Edifício dos Paços deste Município e disponibilizada em [Procedimentos Concursais a decorrer](#), sendo que os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, nos termos do artigo 6.º da Portaria.

20 — Atento o artigo 25.º da Portaria: i) à lista unitária de ordenação dos candidatos aprovados é aplicável com as necessárias adaptações o disposto no artigo 6.º da mesma Portaria; ii) os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos, no decurso da aplicação dos métodos de seleção são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, a efetuar, também, pela forma prevista no artigo 6.º; iii) a lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na II série do Diário da República, publicitada no local referido no ponto anterior e disponibilizada em [Procedimentos Concursais a decorrer](#).

21 — Composição e identificação do Júri: Presidente – Nelson Luís Campos Marcelo dos Santos, Chefe da Divisão de Ambiente, Espaços Verdes e Serviços Urbanos do Município de Azambuja, em regime de substituição; Vogais efetivos – Aníbal Bolas Almeida Ramos Carvalho, Encarregado Geral Operacional do Município de Azambuja (que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos) e Ana Maria Sarilho Farinha, Assistente Técnico do Município de Azambuja; Vogais Suplentes – Inácio Joaquim Valongo Sardo, Encarregado Operacional do Município de Azambuja, Armando Jorge Adrião Calixto, Encarregado Operacional do Município de Azambuja.

22 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a “Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.”

23 — Para efeitos dos artigos 13.º e 47.º da Constituição da República Portuguesa, todas as pessoas são incentivadas a concorrerem independentemente do sexo, da sua diversidade funcional (necessidades especiais e deficiência), identidade de género, orientação sexual, origem cultural e étnica, religião, convicção política ou ideológica, situação económica ou condição social e em situação de parentalidade, amamentação ou aleitamento.

24 — O Município de Azambuja informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto na Portaria. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais. A conservação dos dados pessoais apresentados pelos candidatos no decurso do presente procedimento concursal deve respeitar o previsto no artigo 42.º da referida Portaria. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na atual redação.

25 — Nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 11.º da Portaria, o presente procedimento é publicitado por extrato na 2.ª série do Diário da República, na íntegra na bolsa de emprego público, ([Bolsa de Emprego Público](#)), e na página eletrónica do Município de Azambuja ([Procedimentos Concursais a decorrer](#)).

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

Município de Azambuja, 15 de abril de 2024. – A Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, Ana Margarida Serrano Gaspar Coelho.