



## AVISO

**Abertura de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento de postos de trabalho no mapa de pessoal do Município de Almeirim, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de assistente operacional, para a Divisão de Ambiente e Obras e para a Unidade Orgânica Flexível de 3.º Grau de Desporto/Subunidade de Desporto do Município de Almeirim.**

Torna-se público, nos termos dos artigos 30.º e 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho (doravante designada por LTFP) e dos artigos 3.º alínea b), 30.º, 32.º, e 11.º todos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril e no seguimento da deliberação da Câmara Municipal de 02 de Março de 2020 e Despacho do Presidente de Câmara Municipal datado de 10 de Março de 2020, que foi autorizada a abertura de procedimento concursal com vista à constituição de reservas de recrutamento, de postos de trabalho no mapa de pessoal do Município de Almeirim na carreira e categoria de Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a Divisão de Ambiente e Obras e para a Unidade Orgânica Flexível de 3.º Grau de Desporto/Subunidade de Desporto do Município de Almeirim.

Pelo exposto, **determino**, no uso da competência expressa na alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, a publicitação deste procedimento concursal, pelo prazo de 15 dias úteis, tal como é determinado na deliberação do executivo camarário de 02 de Março de 2020, contados a partir do dia seguinte ao da publicação do aviso extrato de abertura, no Diário da República, II Série, bem como na Bolsa de Emprego Público, para constituição de reservas de recrutamento para postos de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional, para o mapa de pessoal do município de Almeirim de 2020, aprovado em reunião do executivo camarário de 21 de outubro de 2019 e da Assembleia Municipal de 05 de dezembro de 2019, com o grau de complexidade funcional 1, para o exercício de funções enquadradas no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Almeirim e das inseridas na atividade técnica daqueles serviços, bem como as adequadas ao perfil de competências, no que respeita à carreira e categoria, com grau de complexidade nele inserta.

1 - Para efeitos do disposto no artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo.

2 – Nos termos do artigo 32.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril é realizado o presente procedimento concursal de constituição de reservas de recrutamento para ser utilizada quando, nesse período haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

3- Na sequência do Despacho n.º 2556/2014-SEAP e Nota n.º 5/JP 2014) de acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção – Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014 *“as autarquias locais não têm de consultar a Direção Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação. [...] Nos termos do artigo 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, as autarquias locais são entidades gestoras subsidiárias enquanto as EGRA não estiverem em funcionamento.”*

4- Consultada a Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), nos termos da alínea d), do n.º 2, do artigo 2.º do D.L. n.º 48/2012, de 29/02 foi prestada a seguinte informação em 20/02/2020 *“a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA) ainda não se encontra constituída na Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo”*.

5- **Caraterização dos postos de trabalho da carreira de assistente operacional a constituir em reserva:**

**Ref.ª A**

**TRATORISTAS**

**DIVISÃO DE AMBIENTE E OBRAS**

Os postos de trabalho caracterizam-se pelo exercício de funções na carreira e categoria de assistente operacional, para o mapa de pessoal do município de Almeirim de 2020, inseridos na actividade do Serviço de Ambiente e Obras Municipais, enquadradas no anexo referido no número 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e das inseridas na atividade técnica daquele serviço, bem como as adequadas ao perfil de competências nos termos do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, nomeadamente:

- a) Conduz e manobra tratores com ou sem atrelado, com equipamento especial de limpeza ou com depósitos de recolha de resíduos de fossas sépticas e poços de decantação;
- b) Verifica, limpa, lubrifica e afina o equipamento à sua disposição tendo em vista a sua conservação e manutenção;
- c) Procede ao abastecimento do equipamento colocado à sua disposição;
- d) Procede a pequenas reparações providenciando, em caso de avarias de maior dimensão, a devida informação superior para ulterior reparação;

e) Procede à arrumação no sítio adequado no final do dia, preenchendo o boletim respetivo mencionando o n.º de horas registadas e o combustível introduzido.

**REF: B**

**CARPINTEIROS**

**DIVISÃO DE AMBIENTE E OBRAS**

Os postos de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional, para o mapa de pessoal para o ano de 2020, inseridos na atividade do Serviço de Obras Municipais, para o exercício de funções na Divisão de Ambiente e Obras, tem as funções enquadradas no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como as adequadas ao perfil de competências nos termos do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, designadamente:

- a) Executa trabalhos em madeiras e outros materiais, no âmbito da sua profissão de carpinteiro;
- b) Executa outras tarefas simples não especificadas de carácter manual, exigindo-se principalmente esforço físico e conhecimentos práticos;
- c) Executa limpeza, conservação e manutenção das instalações, serviços e património municipais;
- d) Zela pela conservação e limpeza das ferramentas atribuídas;
- e) Colabora na montagem e desmontagem de estruturas integradas em espaços públicos para fins lúdicos ou culturais;
- f) Instrui ou supervisiona no trabalho dos aprendizes ou serventes que lhe estejam afetos;
- g) Conduz veículos de acordo com a sua habilitação, zelando pela sua manutenção;
- h) Verifica a qualidade do trabalho produzido;
- i) Orçamenta trabalhos da sua arte.

**REF: C**

**ASSISTENTES OPERACIONAIS DE SERVIÇOS GERAIS**

**UNIDADE FLEXÍVEL DE 3.º GRAU DE DESPORTO**

Os postos de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional, para o mapa de pessoal para o ano de 2020, grau de complexidade funcional 1, inseridos na atividade da Unidade Orgânica Flexível de 3.º Grau de Desporto/Subunidade Desporto, tem as funções enquadradas no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como as adequadas ao perfil de competências nos termos do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, designadamente:

- a) Executa tarefas de apoio elementares e simples, não especificadas, de carácter manual, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico e conhecimentos práticos;
- b) Assegura a limpeza e conservação das instalações municipais;
- c) Colabora nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;
- d) Auxilia a execução de cargas e descargas;
- e) Realiza tarefas de arrumação e distribuição;
- f) É responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à sua manutenção e reparação;
- g) Auxilia na organização de atividades promovidas pelo município e pelas instituições/associações que atuem em colaboração com o mesmo;
- h) Presta apoio à gestão de projetos, atividades administrativas ou técnicas referentes às atividades com componente de vigilância, limpeza e conservação de equipamentos e instalações.

**REF: D**

### **OPERADOR DE MÁQUINAS**

#### **DIVISÃO DE AMBIENTE E OBRAS**

Os postos de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional, para o mapa de pessoal para o ano de 2020, inseridos na actividade do Serviço de Obras Municipais, para o exercício de funções na Divisão de Ambiente e Obras, tem as funções enquadradas no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como as adequadas ao perfil de competências nos termos do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, designadamente:

- a) Conduz máquinas pesadas de movimentação de terras, guias ou veículos destinados à limpeza urbana ou recolha de lixo;
- b) Manobra sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas;
- c) Zela pela conservação e limpeza das viaturas;
- d) Verifica diariamente os níveis de óleo e água e comunica as ocorrências anormais detetadas nas viaturas;
- e) Pode conduzir outras viaturas ligeiras ou pesadas.

Compete ainda, para todas as referências a concurso, além das funções previstas no Anexo à LTFP, por remissão do artigo 88.º n.º 1 e 2, 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 os trabalhadores detenham qualificações profissionais adequadas e que não impliquem desvalorização profissional.

Os postos de trabalho a constituir por recurso à reserva de recrutamento, serão preenchidos por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Para a carreira e categoria de Assistente Operacional, o grau de formação exigido é a escolaridade mínima obrigatória (considerando a data de nascimento dos candidatos).

Não é possível substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

6- O presente procedimento concursal cumpre as regras de equilíbrio orçamental e dos limites do endividamento e demais obrigações de sustentabilidade das respetivas finanças locais, requisitos esses presentes no artigo 40.º da Lei n.º 73/2013, de 3 de Setembro (Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais), mas sem a junção de certidão emanada do Serviço de Contabilidade, por a mesma não ser exigível nos termos do artigo 7.º da Lei n.º 6/2020, de 10 de abril.

#### **7- Âmbito do recrutamento:**

O recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, em cumprimento do artigo 30.º n.º 3 da LTFP, sem prejuízo do cumprimento das regras previstas para efeitos de ocupação do posto de trabalho observadas nas disposições conjugadas do artigo 30.º n.º 4, 5, 6 e 7 da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho com o artigo 4.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, por princípios de celeridade e de economia processual do recrutamento, se os postos de trabalho não vierem a ser ocupados na sua totalidade por trabalhadores, será dada a seguinte prioridade: 1.º — Candidatos em Situação de Valorização Profissional; 2.º Candidatos com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida por tempo indeterminado; 3.º candidatos com vínculo de emprego público a termo resolutivo ou candidatos sem vínculo de emprego público, conforme despacho do Presidente de Câmara Municipal de 10 de Março de 2020, de modo a possibilitar o recrutamento de trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público.

8 - **Legislação aplicável:** O presente procedimento reger-se-á pelas disposições contidas na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua redação atual (LTFP), Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro, Lei n.º 71/2018, de 31 de Dezembro e Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo D.L. n.º 4/2015 de 7 de Janeiro e D.L. n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

9- **Local de trabalho:** Área do Município de Almeirim.

10- **Prazo de validade:** o aplicável para a constituição das reservas de recrutamento e nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril.

11- **Métodos de seleção:** os métodos de seleção são os previstos no artigo 36.º n.ºs 1 e 2 da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho e artigo 5.º n.º 1, alínea a) e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:

#### **11.1 - REF.ª A/tratoristas**

*Prova Oral de Conhecimentos (POC) com uma ponderação de 45%, a qual revestirá a natureza prática e de simulação, visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função e irá ter em conta a percepção e a compreensão da tarefa, a qualidade da realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados.*

*A prova de conhecimentos terá a duração de 45 minutos e consistirá em usar um trator cisterna, fazendo marcha-atrás em sítios com espaço reduzido e em condições de segurança; engate e desengate de qualquer tipo de alfaia agrícola e mangueiras de limpeza de esgotos; Manutenção do trator e da alfaia.*

*Avaliação Psicologia (AP) – com uma ponderação de 25%, 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. Este método será utilizado por entidade especializada pública (INA) sendo cada fase intermédia do método valorada através das menções classificativas de apto e não apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, a valoração será expressa através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, a que serão aplicáveis as avaliações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.*

*Avaliação Curricular (AC) – com uma ponderação de 45%, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a qualificação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, sendo considerados os elementos de maior relevância designadamente,*

a *Habilitação Acadêmica, Formação Profissional, Experiência Profissional e a Avaliação de Desempenho*, nos seguintes termos:

*Habilitação Acadêmica (HA)* - onde se pondera a titularidade de grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades, com ponderação de 10% sendo atribuídos os seguintes valores: nível habilitacional exigido para a integração na carreira do posto de trabalho concursado, correspondente ao ensino básico obrigatório (15 valores); ao nível habilitacional superior ao referido anteriormente (20 valores).

*Formação Profissional (FP)* - com uma ponderação de 30%, consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos seguintes termos: sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional (0 valores); 1 ação de formação e aperfeiçoamento profissional (10 valores); entre 2 a 3 ações de formação e aperfeiçoamento profissional (12 valores); entre 4 e 5 ações de formação e aperfeiçoamento profissional (14 valores); entre 6 a 7 ações de formação e aperfeiçoamento profissional (16 valores); entre 8 e 9 ações de formação e aperfeiçoamento profissional (18 valores); Mais de 9 ações de formação e aperfeiçoamento profissional (20 valores).

*Experiência Profissional (EP)* - com a ponderação de 50% com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, nos seguintes termos: sem experiência profissional (0 valores); até 2 anos de experiência profissional (12 valores); mais de 2 e até 5 anos de experiência profissional (14 valores); mais de 5 anos e até 13 anos de experiência profissional (18 valores); superior a 13 anos de experiência profissional (20 valores).

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, e que se encontre devidamente comprovado.

*Avaliação de Desempenho (AD)* - com uma ponderação de 10% em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos seguintes termos: Desempenho Insuficiente ou Inadequado (0 valores); Desempenho Adequado (12 valores); Desempenho Bom (15 valores); Desempenho Muito Bom (18 valores); Desempenho Excelente ou Relevante (20 valores); candidatos que, (por razões que não lhe sejam imputáveis) não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar (10 valores).

Fórmula da Avaliação Curricular

AC= 10%HA + 50% EP + 30% FP + 10% AD

**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – com uma ponderação final de 25% visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, a ser realizado por técnicos de gestão de recursos humanos (INA), cujos parâmetros a serem avaliados são o dinamismo e a iniciativa, responsabilidade e compromisso para com o serviço, postura na equipa de trabalho e comportamento em situação de conflito, valorada através dos seguintes níveis classificativos: Elevado (20 valores); Bom (16 valores); Suficiente (12 valores); Reduzido (8 valores); Insuficiente (4 valores).

Método facultativo:

**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, definida nos termos dos artigos 6.º n.º 1, alínea a) e 9.º n.º 5 da Portaria n.º 125-A2019, de 30 de abril, com uma ponderação de 30%, e duração aproximada de 15 minutos, 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, são tidos em conta os aspetos relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, a motivação/interesse nas atividades a desenvolver no posto de trabalho bem como a disponibilidade.

São os seguintes os parâmetros a serem avaliados: iniciativa; disponibilidade; motivação para o desempenho da função; capacidade de relacionamento interpessoal.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. A classificação a atribuir a cada parâmetro resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma: Insuficiente (4 valores); Reduzido (8 valores); Suficiente (12 valores); Bom (16 valores); Elevado (20 valores).

### **11.2 - REF.ª B/carpinteiros**

**Prova Oral de Conhecimentos (POC)** com uma ponderação de 45%, a qual revestirá a natureza prática e de simulação, visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função e irá ter em conta a percepção e a compreensão da tarefa, a qualidade da realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

A prova de conhecimentos terá a duração de 60 minutos e consistirá em aparelhar madeira na garlopa e rebaixar na topia (elaboração de um vão de aduela) e corte de madeira em aglomerado para móveis de cozinha na altendorf.

**Avaliação Psicologia (AP)** – com uma ponderação de 25%, 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. Este método será utilizado por entidade especializada pública (INA) sendo cada fase intermédia do método valorada através das menções classificativas de apto e não apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, a valoração será expressa através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, a que serão aplicáveis as avaliações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

**Avaliação Curricular (AC)** – com uma ponderação de 45%, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a qualificação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, sendo considerados os elementos de maior relevância designadamente, a Habilitação Académica, Formação Profissional, Experiência Profissional e a Avaliação de Desempenho, nos seguintes termos:

**Habilitação Académica (HA)** - onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades, com ponderação de 10% sendo atribuídos os seguintes valores: nível habilitacional exigido para a integração na carreira do posto de trabalho concursado, correspondente ao ensino básico obrigatório (15 valores); ao nível habilitacional superior ao referido anteriormente (20 valores).

**Formação Profissional (FP)** - com uma ponderação de 30%, consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos seguintes termos: sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional (0 valores); 1 ação de formação e aperfeiçoamento profissional (10 valores); entre 2 a 3 ações de formação e aperfeiçoamento profissional (12 valores); entre 4 e 5 ações de formação e aperfeiçoamento profissional (14 valores); entre 6 a 7 ações de formação e aperfeiçoamento profissional (16 valores); entre 8 e 9 ações de formação e aperfeiçoamento profissional (18 valores); Mais de 9 ações de formação e aperfeiçoamento profissional (20 valores).

**Experiência Profissional (EP)** - com a ponderação de 50% com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, nos seguintes

*termos: sem experiência profissional (0 valores); até 2 anos de experiência profissional (12 valores); mais de 2 e até 5 anos de experiência profissional (14 valores); mais de 5 anos e até 13 anos de experiência profissional (18 valores); superior a 13 anos de experiência profissional (20 valores).*

*Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, e que se encontre devidamente comprovado.*

*Avaliação de Desempenho (AD) - com uma ponderação de 10% em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos seguintes termos: Desempenho Insuficiente ou Inadequado (0 valores); Desempenho Adequado (12 valores); Desempenho Bom (15 valores); Desempenho Muito Bom (18 valores); Desempenho Excelente ou Relevante (20 valores); candidatos que, (por razões que não lhe sejam imputáveis) não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar (10 valores).*

Fórmula da Avaliação Curricular

AC= 10%HA + 50% EP + 30% FP + 10% AD

**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – *com uma ponderação final de 25% visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, a ser realizado por técnicos de gestão de recursos humanos (INA), cujos parâmetros a serem avaliados são o dinamismo e a iniciativa, responsabilidade e compromisso com o serviço, postura na equipa de trabalho e comportamento em situação de conflito.*

Método facultativo:

**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, *definida nos termos dos artigos 6.º n.º 1, alínea a) e 9.º n.º 5 da Portaria n.º 125-A2019, de 30 de abril, com uma ponderação de 30%, e duração aproximada de 15 minutos, 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, são tidos em conta os aspetos relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, a motivação/interesse nas atividades a desenvolver no posto de trabalho bem como a disponibilidade.*

*São os seguintes os parâmetros a serem avaliados: iniciativa; disponibilidade; motivação para o desempenho da função; capacidade de relacionamento interpessoal.*

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

### **11.3 - REF.ª C/Assistentes operacionais/desporto**

**Prova de Conhecimentos (PC)** de natureza prática a decorrer em balneário de espaço desportivo, simulando uma situação de rotina diária, relativa à limpeza e higienização do espaço, tendo uma ponderação de 45% e com duração máxima de 20 minutos, devendo considerar-se os parâmetros de avaliação, tais como, a percepção e a compreensão da tarefa, a qualidade da realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados, valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

**Avaliação Psicologia (AP)** – com uma ponderação de 25%, 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. Este método será utilizado por entidade especializada pública (INA) sendo cada fase intermédia do método valorada através das menções classificativas de apto e não apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, a valoração será expressa através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, a que serão aplicáveis as avaliações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

**Avaliação Curricular (AC)** – com uma ponderação de 45%, incide especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho alcançado, sendo valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar e visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, nos seguintes termos:

**Habilitação Académica (HA)** - ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, com ponderação de 40% sendo atribuídos os seguintes valores: escolaridade obrigatória (17 valores); Licenciatura (18 valores); Mestrado (19 valores) e Doutoramento (20 valores).

**Formação Profissional (FP)** - com uma ponderação de 15%, consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências

necessárias ao exercício da função, nos seguintes termos: sem ações de formação (0 valores); de 1h a 50h de formação (10 valores); de 51h a 90h de formação (15 valores); de 91h a 150h de formação (18 valores); superior a 150h de formação (20 valores).

Um dia de formação equivale a 7h, salvo se o documento comprovativo de formação conferir duração diferente.

**Experiência Profissional (EP)** - com a ponderação de 25% com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, valorizando a experiência adquirida na função pública, concretamente, na execução de tarefas em matéria desportiva, indispensáveis ao funcionamento dos serviços, designadamente, a ligação entre os diversos elementos que constituem a comunidade desportiva no apoio ao nível da organização, higiene e limpeza dos espaços, cooperar na segurança e vigilância dos mesmos, assegurar o encaminhamento dos utilizadores desses espaços, controlando as entradas e saídas dos complexos, apoio nas atividades de pessoas com necessidades educativas especiais, acompanhamento dos utilizadores durante o período de funcionamento das atividades, nos seguintes termos: sem experiência profissional (0 valores); até 2 anos de experiência quando adquirida na função pública (12 valores); mais de 2 e até 5 anos de experiência quando adquirida na função pública (16 valores); mais de 5 anos de experiência quando adquirida na função pública (20 valores).

**Avaliação de Desempenho (AD)** - com uma ponderação de 20% em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos seguintes termos: Desempenho Insuficiente ou Inadequado (0 valores); Desempenho a necessitar de desenvolvimento (8 valores); Desempenho Bom ou Adequado (15 valores); Desempenho Muito Bom ou Relevante (18 valores); Desempenho Excelente ou Relevante convertido em Excelente (20 valores); candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar (15 valores).

Fórmula da Avaliação Curricular

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

**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – com uma ponderação de 25% visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, a ser realizado por técnicos de gestão de recursos humanos (INA), cujos parâmetros a serão avaliados segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores).

Método facultativo:

**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, definida nos termos dos artigos 6.º n.º 1, alínea a) e 9.º n.º 5 da Portaria n.º 125-A2019, de 30 de abril, com uma ponderação de 30%, e duração máxima de 20 minutos, 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, são tidos em conta os aspetos relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, a motivação/interesse nas atividades a desenvolver no posto de trabalho bem como a qualidade da experiência profissional.

São os seguintes os parâmetros a serem avaliados: capacidade de expressão e fluência verbal; motivação/iniciativa para o desempenho da função; capacidade de relacionamento e de interação com o público-alvo; qualidade da experiência profissional na área.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, sendo o resultado final obtido através da aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados de 0 a 20 valores.

#### **11.4 - REF.<sup>a</sup> D/operadores de máquinas**

**Prova Oral de Conhecimentos (POC)** com uma ponderação de 45%, a qual revestirá a natureza prática e de simulação, visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função e irá ter em conta a percepção e a compreensão da tarefa, a qualidade da realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

A prova de conhecimentos terá a duração de 45 minutos e consistirá em saber manejar com os dois modos da retroescavadora (modo giratória e modo normal) e com a niveladora.

**Avaliação Psicologia (AP)** – com uma ponderação de 25%, 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. Este método será utilizado por entidade especializada pública (INA) sendo cada fase intermédia do método valorada através das menções classificativas de apto e não apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, a valoração será expressa através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, a que serão aplicáveis as avaliações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

**Avaliação Curricular (AC)** – com uma ponderação de 45%, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a qualificação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, sendo considerados os elementos de maior relevância designadamente, a Habilitação Académica, Formação Profissional, Experiência Profissional e a Avaliação de Desempenho, nos seguintes termos:

**Habilitação Académica (HA)** - onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades, com ponderação de 10% sendo atribuídos os seguintes valores: nível habilitacional exigido para a integração na carreira do posto de trabalho concursado, correspondente ao ensino básico obrigatório (15 valores); ao nível habilitacional superior ao referido anteriormente (20 valores).

**Formação Profissional (FP)** - com uma ponderação de 30%, consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos seguintes termos: sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional (0 valores); 1 ação de formação e aperfeiçoamento profissional (10 valores); entre 2 a 3 ações de formação e aperfeiçoamento profissional (12 valores); entre 4 e 5 ações de formação e aperfeiçoamento profissional (14 valores); entre 6 a 7 ações de formação e aperfeiçoamento profissional (16 valores); entre 8 e 9 ações de formação e aperfeiçoamento profissional (18 valores); Mais de 9 ações de formação e aperfeiçoamento profissional (20 valores).

**Experiência Profissional (EP)** - com a ponderação de 50% com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, nos seguintes termos: sem experiência profissional (0 valores); até 2 anos de experiência profissional (12 valores); mais de 2 e até 5 anos de experiência profissional (14 valores); mais de 5 anos e até 13 anos de experiência profissional (18 valores); superior a 13 anos de experiência profissional (20 valores).

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, e que se encontre devidamente comprovado.

**Avaliação de Desempenho (AD)** - com uma ponderação de 10% em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos seguintes termos: Desempenho Insuficiente ou Inadequado (0 valores); Desempenho Adequado (12 valores); Desempenho Bom (15 valores); Desempenho Muito Bom (18 valores); Desempenho

*Excelente ou Relevante (20 valores); candidatos que, (por razões que não lhe sejam imputáveis) não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar (10 valores).*

Fórmula da Avaliação Curricular

AC= 10%HA + 50% EP + 30% FP + 10% AD

**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – *com uma ponderação final de 25% visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, a ser realizado por técnicos de gestão de recursos humanos (INA), cujos parâmetros a serem avaliados são o dinamismo e a iniciativa, responsabilidade e compromisso com o serviço, postura na equipa de trabalho e comportamento em situação de conflito.*

Método facultativo:

**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, *definida nos termos dos artigos 6.º n.º 1, alínea a) e 9.º n.º 5 da Portaria n.º 125-A2019, de 30 de abril, com uma ponderação de 30%, e duração aproximada de 15 minutos, 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, são tidos em conta os aspetos relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, a motivação/interesse nas atividades a desenvolver no posto de trabalho bem como a disponibilidade.*

*São os seguintes os parâmetros a serem avaliados: iniciativa; disponibilidade; motivação para o desempenho da função; capacidade de relacionamento interpessoal.*

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

**11.5 - Para todas as referências a concurso, os métodos de Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica serão aplicados:**

- a) Aos candidatos que não se encontrem a executar as funções postas a concurso, onde se incluem os trabalhadores integrados na carreira posta a concurso mas que não estejam a desempenhar essas funções;
- b) Aos candidatos integrados em carreiras diversas, onde executam funções próprias da carreira onde estão integrados;
- c) Aos candidatos contratados a termo e candidatos/cidadãos em geral.

11.6 - Por outro lado, são aplicados, para todas as referências a concurso, os métodos de seleção **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** para as seguintes situações:

- a) candidatos que já estejam, ou venham exercendo ou a cumprir a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, ou candidatos que já sejam titulares de uma carreira ou categoria distintas mas que estejam a exercer as funções próprias da categoria ou carreira posta a concurso (ainda que nela não estejam integrados);
- b) candidatos em situação de valorização profissional, que imediatamente antes de serem colocados nessa situação, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, ou seja, viessem exercendo as funções próprias da categoria ou carreira agora colocada a concurso.

Assim, excepto se afastados por escrito, aos candidatos que cumulativamente sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos postos de trabalho cuja ocupação o procedimento é aberto, os métodos de selecção a utilizar são os previstos no artigo 5.º, n.º 1, alínea c) e d), da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril.

**12 - A ordenação final dos candidatos (fora das situações de exceção), para todas as referências a concurso, será determinada de acordo com a seguinte fórmula:**

$$CF = 45\%PC + 25\%AP + 30\%EPS$$

Em que:

**CF** – Classificação Final

**PC** – Prova de Conhecimentos (prática)

**AP** – Avaliação Psicológica

**EPS** – Entrevista Profissional de Seleção

A ordenação final dos candidatos enquadrados nas situações de exceção será determinada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 45\%AC + 25\%EAC + 30\%EPS$$

Em que:

**CF** – Classificação Final

**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 ordenação preferencial a adoptar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril.

**14** - Os candidatos com vínculo de emprego público optar pela aplicação de métodos de selecção, nos termos definidos pelo n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

**15** - A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento concursal com aprovação em todos os métodos de selecção aplicados, é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de selecção diferentes e expressa numa escala de zero a vinte valores, realizada pela ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, efectuando-se o recrutamento por reserva.

A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações do município de Almeirim bem como será disponibilizada no sítio de internet respetivo, sendo publicitada no site do município em [www.cm-almeirim.pt](http://www.cm-almeirim.pt) e publicado um aviso na II Série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

**16- Posicionamento remuneratório:** Quanto à determinação do posicionamento remuneratório, os trabalhadores serão integrados na 4.ª posição remuneratória, nível remuneratório 4 da Tabela Remuneratória Única, quanto à carreira e categoria de assistente operacional, que equivale ao valor da remuneração mensal de 645,07€ (seiscentos e quarenta e cinco euros e sete cêntimos) que corresponde à base remuneratória da função pública.

**17- Requisitos de admissão** ao procedimento concursal:

Ao referido procedimento concursal poderão concorrer indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas reúnam os seguintes requisitos gerais de admissão nos termos do artigo 17.º da LTFP:

- a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;

- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas a que se candidata e propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

**17.1- Requisito específico:** Deve ser detentor da escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento dos candidatos).

**17.2- Habilitações literárias e formação:** Exige escolaridade mínima obrigatória a que corresponde o grau de complexidade 1, de acordo com o previsto na alínea a) do número 1 do artigo 86.º da LTFP.

**17.3 -** Não é possível substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

**17.4 - Requisitos especiais:**

#### **Ref.ª A (Tratoristas)**

Os candidatos deverão ser detentores de Carteira Aptidão Profissional para o exercício da função para a qual o procedimento é aberto, designadamente, serem titulares de carta de condução das categorias C e D, desde que complementadas com formação de segurança rodoviária ou carta de condução que permita a condução de veículos agrícolas da Categoria III (fator eliminatório).

#### **Ref.ª D (Operador Máquinas)**

Os candidatos deverão ser detentores de Carteira Aptidão Profissional para o exercício da função para a qual o procedimento é aberto, que no caso em concreto é de Operador de Máquinas, designadamente, deverão ser detentores de carta de condução com as categorias B e C (fator eliminatório), de certificado de manobrador de máquinas em obra e movimentação de terras e certificado CAM (certificado de aptidão de motorista) para poder exercer estas funções (designadamente, condutor de pesados e de veículos especiais com formação técnica na área publicitada).

18- Para efeitos do disposto na alínea k), do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria, e não se encontrando em mobilidade, ocupem idênticos postos de trabalho previstos no serviço para cuja ocupação se publicita o procedimento concursal.

## 19- Formalização das candidaturas:

19.1 – Prazo das candidaturas: 15 dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da publicação do presente aviso por extrato no Diário da República, II Série e na Bolsa de Emprego Público, tal como determinado na deliberação do executivo camarário de 02 de Março de 2020.

### 19.2- Apresentação das candidaturas:

Nos termos do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e por deliberação do Júri, as candidaturas devem ser formalizadas em suporte de papel, mediante o correto preenchimento de formulário tipo (de utilização obrigatória) designado de “formulário de candidatura ao procedimento concursal “ com a indicação da referência a que se candidata para efeitos de comunicação e troca de correspondência e notificações, disponível no serviço Recursos Humanos desta Autarquia e na página eletrónica da mesma, endereço [www.cm-almeirim.pt](http://www.cm-almeirim.pt). e deverão ser remetidas pelo correio em carta registada com aviso de receção, dirigidas ao júri do procedimento concursal, indicando a referência do concurso a que se candidata, para a sede da Câmara Municipal de Almeirim, na Rua 5 de Outubro, 2080-052 Almeirim, ou entregues pessoalmente em envelope fechado com a indicação do nome do candidato e a referência do concurso a que se candidata, no serviço de receção do Município de Almeirim, das 9 às 12h30 e das 14 às 16H mediante a entrega de recibo, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas.

19.3- Não é admitido o envio de candidaturas por correio eletrónico.

19.4- O formulário, devidamente datado e assinado, e com indicação da referência a que se candidata deve obrigatoriamente ser acompanhado dos seguintes documentos:

#### Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril;
- b) *Currículo Vitae* detalhado e atualizado, elaborado em modelo europeu, devidamente datado e assinado;
- c) Certificado de Registo Criminal conforme artigo 2.º da Lei n.º 113/2009, de 17 de setembro;
- d) Os candidatos com grau de incapacidade igual ou superior a 60% deverão apresentar comprovativo da mesma;

**Para os candidatos em valorização profissional e para os que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que exerceram, por último, funções idênticas às agora publicitadas:**

-Fotocópia do certificado de habilitações literárias, sob pena de exclusão em caso de não apresentação;

- *Currículo Vitae* detalhado, atualizado, datado e assinado, sob pena de exclusão se não o apresentar nesses moldes, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias e as funções que exerce, bem como as que exerceu, 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, sob pena de exclusão, no caso de não indicação);

-Fotocópias dos certificados das ações de formação profissional, sob pena de exclusão no caso de não apresentação;

-Declaração emitida pelo serviço onde o candidato se encontra a exercer funções, devidamente atualizada e autenticada, onde conste, de forma inequívoca, a modalidade de vínculo de emprego público, bem como da carreira e da categoria de que seja titular, da posição, nível remuneratório e da remuneração base que detém, com descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação de desempenho relativa ao último período (qualitativa e quantitativa), não superior a 3 anos (se o candidato exercer funções no município de Almeirim, os documentos serão solicitados pelo júri ao serviço de recursos humanos e entregues oficiosamente a este, devendo os candidatos referir expressamente na candidatura, que os seus documentos se encontram arquivados no seu processo individual) ou a declaração da sua inexistência, bem como a indicação da posição remuneratória de que seja detentor;

-Comprovativo das 3 últimas avaliações de desempenho que obteve, sob pena de exclusão se não juntar;

-Os candidatos com grau de incapacidade igual ou superior a 60% deverão apresentar comprovativo da mesma;

**Para os candidatos em valorização profissional e para os que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que exerçam funções diferentes às agora publicitadas, devem apresentar sob pena de exclusão:**

-Fotocópia do certificado das habilitações literárias;

-*Currículo Vitae* detalhado e atualizado, elaborado em modelo europeu, devidamente datado e assinado;

-Declaração emitida pelo serviço de origem, devidamente atualizada e autenticada, onde conste, de forma inequívoca, a modalidade de vínculo de emprego público, bem como da carreira e da categoria de que seja titular, da posição, nível remuneratório e da remuneração base que detém, com descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato;

-Os candidatos com grau de incapacidade igual ou superior a 60% deverão apresentar comprovativo da mesma;

**19.5** – A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

**19.6**– A não apresentação dos documentos exigidos e as candidaturas apresentadas fora do prazo, bem como a falta de apresentação do modelo de formulário tipo de candidatura, disponibilizado eletronicamente e a sua não assinatura, determinam a não admissão do candidato ao procedimento concursal.

**20**- Os critérios de avaliação e factores de ponderação dos métodos de selecção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respectiva fórmula e grelha classificativa, constarão da 1.ª acta da reunião de cada um dos júris com as referências do procedimento concursal, a realizar para o efeito de publicitação do presente procedimento de recrutamento, as quais poderão ser facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

**21**- Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos de selecção são excluídos do procedimento não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

**22**- A falta de comparência dos candidatos, aos métodos de selecção para os quais são convocados determina a sua exclusão do procedimento concursal.

**23**- Todas as notificações referentes aos candidatos do procedimento concursal serão realizadas pela forma prevista no artigo 10.º, alínea a), da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, por "correio eletrónico com recibo de entrega da notificação ou por outro meio de transmissão escrita e eletrónica de dados".

24- 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 é publicitado no Diário da República, II Série, por extrato, bem como no sítio de internet do Município de Almeirim e de forma integral na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)).

25- Constituição dos júris: os júris deste procedimento concursal são constituídos pelos seguintes elementos:

### **JÚRIS DO PROCEDIMENTO**

#### **REF.ª A/TRATORISTA**

- Presidente – Vítor Vicente Silva Tomé Fernandes, Encarregado Operacional em regime de mobilidade, Serviço resíduos sólidos;
- 1.º Vogal Efectivo – José Francisco Silva Maria, Assistente Operacional, Serviço de Obras Municipais, o qual substitui o Presidente do júri, nas suas faltas e impedimentos;
- 2.º Vogal Efectivo – Dominique Rosa Cardoso, Técnico Superior, Serviço SIG, Município de Almeirim;

Vogais Suplentes:

- 1.º Vogal Suplente: Ana Maria Assis Lopes Beja, Técnico Superior, Serviço de Recursos Humanos;
- 2.º Vogal Suplente: Diogo Filipe Castelo Nunes, Assistente Operacional, Serviço de Obras Municipais do Município de Almeirim.

#### **REF.ª B/CARPINTEIRO**

- Presidente – José Manuel Pereira Hortelão, Assistente Operacional/encarregado operacional, Serviço de carpintaria/oficinas;
- 1.º Vogal Efectivo – Dominique Rosa Cardoso, Técnico Superior, Serviço SIG, Município de Almeirim, a qual substitui o Presidente do júri, nas suas faltas e impedimentos;
- 2.º Vogal Efectivo – Vítor José Ferreira David de Sousa, Técnico Superior, Serviço de Recursos Humanos, Município de Almeirim;

Vogais Suplentes:

- 1.º Vogal Suplente: Helena Sofia Gomes Reis, Assistente Técnico, Serviço de Recursos Humanos;
- 2.º Vogal Suplente: Ana Maria Assis Lopes Beja, Técnico Superior, Serviço de Recursos Humanos.

#### **REF.ª C/SERVIÇOS GERAIS/DESPORTO**

- Presidente – Hugo João Silva Magalhães, Técnico Superior, Unidade Flexível 3.º Grau Desporto;

- 1.º Vogal Efectivo – Filipa Maria Barrancos Vieira Narciso Jourdan, Técnico Superior, Unidade Flexível 3.º Grau Desporto, a qual substitui o Presidente do júri, nas suas faltas e impedimentos;
- 2.º Vogal Efectivo – Virgínia Maria Fernandes Vieira Dias, Assistente Operacional, Unidade Flexível 3.º Grau Desporto, Município de Almeirim;

Vogais Suplentes:

- 1.º Vogal Suplente: Ana Maria Assis Lopes Beja, Técnico Superior, Serviço de Recursos Humanos.
- 2.º Vogal Suplente: Helena Sofia Gomes Reis, Assistente Técnico, Serviço de Recursos Humanos.

#### REF.º D/OPERADOR DE MÁQUINAS

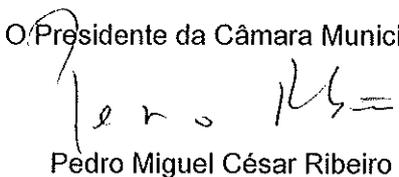
- Presidente – Rui Manuel Montalvo Pombas Sérgio, Assistente Operacional, Serviço de Obras Municipais;
- 1.º Vogal Efectivo – Diogo Filipe Castelo Nunes, Assistente Operacional, Serviço de Obras Municipais, o qual substitui o Presidente do júri, nas suas faltas e impedimentos;
- 2.º Vogal Efectivo – Dominique Rosa Cardoso, Técnico Superior, Serviço SIG, Município de Almeirim;

Vogais Suplentes:

- 1.º Vogal Suplente: Helena Sofia Gomes Reis, Assistente Técnico, Serviço de Recursos Humanos;
- 2.º Vogal Suplente: José António Fidalgo Caniço, Assistente Operacional, Serviço de Obras Municipais.

Almeirim, 09 de Junho de 2020

O Presidente da Câmara Municipal



Pedro Miguel César Ribeiro