

[Área do Organismo \(https://www.bep.gov.pt/Pages/Areas/AreaOrganismo.aspx\)](https://www.bep.gov.pt/Pages/Areas/AreaOrganismo.aspx) Ofertas[Mobilidade Geral](#) [Mobilidade Voluntária](#) [Programa de Incentivos](#) [Sobre a BEP](#) [Ajuda](#)[Início \(../.../Default.aspx\)](#)

## Detalhe de Oferta de Emprego

[Caracterização da Oferta](#)[Requisitos de Admissão](#)[Formalização Candidaturas](#)[Descrição do Procedimento](#)[VER TUDO ▼](#)**Código da Oferta:**

OE202108/0313

**Tipo Oferta:**

Procedimento Concursal para Constituição de Reserva de Órgão/Serviço

**Estado:**

Activa ▶

**Nível Orgânico:**

Câmaras Municipais

**Órgão/Serviço:**

Câmara Municipal de Almeirim

**Vínculo:**

CTFP por tempo indeterminado

**Regime:**

Carreiras Gerais

**Carreira:**

Assistente Operacional

**Categoria:**

Assistente Operacional

**Grau de Complexidade:**

1

**Remuneração:**

665

**Suplemento Mensal:**

0,00 EUR

**Caracterização do Posto de Trabalho:****Referência A/Pedreiros**

Os postos de trabalho de Assistente Operacional, Pedreiros, para a Divisão de Ambiente e Obras, Serviço de Obras Municipais e Fiscalização, têm as funções enquadradas e referidas no ANEXO I à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no que respeita a essa categoria, com Grau de complexidade funcional 1, inseridas na atividade do serviço de obras municipais, designadamente;

- a) Desempenho de tarefas inerentes às funções de pedreiro;
- b) Executa alvenaria de pedra, tijolos ou blocos de cimento, fazendo o respetivo reboco;
- c) Procede ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias;
- d) Executa muros e estruturas simples, com ou sem armaduras, podendo também encarregar-se da montagem de armaduras simples;
- e) Executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos;
- f) Instrui ou supervisiona no trabalho dos aprendizes ou serventes que lhe estejam afetos;
- g) Aparelha pedra em grosso;
- h) Ocasionalmente pode exercer outras funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas, por despachos ou por determinação superior.

**Referência B/Serventes**

Os postos de trabalho de Assistente Operacional, Serventes, para a Divisão de Ambiente e Obras, Serviço de Obras Municipais e Fiscalização, têm as funções enquadradas e referidas no ANEXO I à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no que respeita a essa categoria, com Grau de complexidade funcional 1, inseridas na actividade do serviço de obras municipais, designadamente;

- a) Exerce funções de natureza executiva simples, diversificadas, totalmente determinadas, implicando predominantemente esforço físico;
- b) Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário à manutenção e reparação dos mesmos;
- c) Levanta e reveste maciços de alvenaria, assenta manilhas, azulejos e ladrilhos e aplica camadas de argamassas de gesso em superfícies de edificações, para o que utiliza ferramentas manuais adequadas;
- d) Executa as tarefas de assentador de manilhas de grés e cimento, de ladrilhador, monta bancas, sanitários, coberturas a telha e executa operações de caiação a pincel ou com outros dispositivos.

**Referência C/Motorista veículos pesados**

O posto de trabalho de Assistente Operacional, Motorista de veículos pesados, para a Divisão de Ambiente e Obras, Serviço de Transportes, Máquinas e Viaturas, tem as funções enquadradas e referidas no ANEXO I à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no que respeita a essa categoria, com Grau de complexidade funcional 1, inseridas na actividade do serviço de obras municipais, designadamente;

- a) Conduz camiões e outros veículos automóveis pesados para transporte de mercadorias e materiais;
- b) Conduz veículos ligeiros e pesados, veículos destinados à limpeza urbana e recolha de lixo, veículos de elevada tonelagem, cilindros, máquinas pesadas para movimentação de terras, guias e outros veículos destinados à limpeza urbana ou recolha de R.S.U., manobrando também sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas, transporte de diversos materiais, mercadorias, de acordo com as necessidades do serviço;
- c) Informa-se do destino das mercadorias, determina o percurso a efetuar e recebe a documentação

respetiva;

d) Preenche e entrega diariamente no setor de transportes o boletim diário da viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efetuados e combustível introduzido;

e) Efetua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, atendendo ao estado da via e do veículo, às condições meteorológicas e de trânsito, à carga transportada e às regras e sinais de trânsito;

f) Orienta e, eventualmente, participa nas operações de carga, arrumação e descarga da mercadoria, a fim de garantir as condições de segurança e respeita o limite de carga do veículo;

g) Conduz tratores destinados à limpeza de fossas e esgotos, bem como de outros serviços equiparados tais como a limpeza de estradas municipais;

h) Verifica diariamente os níveis de óleo e água e comunica as ocorrências anormais detetadas nas viaturas;

i) Participa quaisquer acidentes no setor de transportes e quaisquer ocorrências anormais detetadas nas viaturas;

j) Pode conduzir outras viaturas ligeiras ou pesadas;

k) Providencia o bom estado de funcionamento das viaturas, zelando pela sua manutenção, reparação e limpeza.

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.

Local Trabalho	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Almeirim	Rua 5 de Outubro		2080052 ALMEIRIM	Santarém	Almeirim

#### Quota para Portadores de Deficiência:

0

#### Observações:

#### Relação Jurídica Exigida:

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

#### Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica :

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

b) 18 anos de idade completos;

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

- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

**Requisitos de Nacionalidade:**

Sim

**Habilitação Literária:**

4 anos de escolaridade (1º ciclo ensino básico)

**Admissão de candidatos não titulares da habilitação exigida:**

Não

**Outros Requisitos:**

Requisitos especiais/específicos Motoristas de veículos pesados/Ref.ªC: Os candidatos deverão ser detentores de formação profissional adequada, Carteira Aptidão Profissional (CAM-Mercadorias) para o exercício da função para a qual o procedimento é aberto, designadamente, condutor de pesados com formação técnica na área publicitada, designadamente, deverão ser detentores de carta de condução com as categorias B e C e C1E (fator eliminatório quanto às cartas B e C).

**Envio de candidaturas para:**

concursosrh@almeirim.org

**Contatos:**

243594126

**Data Publicitação:**

2021-08-16

**Data Limite:**

2021-08-30

**Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:**

DR, II Série 158, Aviso 15242/2021

**Descrição do Procedimento:**

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, Serviço de Obras Municipais e Fiscalização do Município de Almeirim, para o exercício das atividades de pedreiro e servente e para o Serviço de Transportes, Máquinas e Viaturas quanto à atividade de motorista de veículos pesados, de acordo com o disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho e da alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º e artigo 32.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro

Torna-se público, nos termos dos artigos 30.º e 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, atualizada (doravante designada de LTFP) e da alínea b) do artigo 3.º, 11.º, 30.º e 32.º todos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e no seguimento da deliberação da Câmara Municipal de 17 de maio de 2021, 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, Serviço de Obras Municipais e Fiscalização do Município de Almeirim, para o exercício das atividades de pedreiro e servente e para o Serviço de Transportes, Máquinas e Viaturas quanto à atividade de motorista de veículos pesados.

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 abertura e publicitação deste procedimento concursal, pelo prazo de 10 dias úteis tal como é determinado na deliberação do executivo camarário de 17 de maio de 2021, contados da data de publicação do aviso na Bolsa de Emprego Público e no Diário da República, II Série, para constituição de reservas de recrutamento para posto de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional, para o mapa de pessoal do município de Almeirim, para a Divisão de Ambiente e Obras, Serviço de Obras Municipais e Fiscalização do Município de Almeirim, para o exercício das atividades de pedreiro e servente e para o Serviço de Transportes, Máquinas e Viaturas quanto ao motorista de veículos pesados e das inseridas na atividade técnica daqueles serviços, bem como as adequadas ao perfil de competências nos termos do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, no que respeita à carreira e categoria, com grau de complexidade nele inserto.

1-Caraterização dos postos de trabalho da carreira de Assistente Operacional a constituir em reserva/Funções a desempenhar:

#### Referência A/Pedreiros

Os postos de trabalho de Assistente Operacional, Pedreiros, para a Divisão de Ambiente e Obras, Serviço de Obras Municipais e Fiscalização, têm as funções enquadradas e referidas no ANEXO I à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no que respeita a essa categoria, com Grau de complexidade funcional 1, inseridas na atividade do serviço de obras municipais, designadamente;

- a) Desempenho de tarefas inerentes às funções de pedreiro;
- b) Executa alvenaria de pedra, tijolos ou blocos de cimento, fazendo o respetivo reboco;
- c) Procede ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias;
- d) Executa muros e estruturas simples, com ou sem armaduras, podendo também encarregar-se da montagem de armaduras simples;
- e) Executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos;
- f) Instrui ou supervisiona no trabalho dos aprendizes ou serventes que lhe estejam afetos;
- g) Aparelha pedra em grosso;
- h) Ocasionalmente pode exercer outras funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas, por despachos ou por determinação superior.

#### Referência B/Serventes

Os postos de trabalho de Assistente Operacional, Serventes, para a Divisão de Ambiente e Obras, Serviço de Obras Municipais e Fiscalização, têm as funções enquadradas e referidas no ANEXO I à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no que respeita a essa categoria, com Grau de complexidade funcional

1, inseridas na actividade do serviço de obras municipais, designadamente;

- a)Exerce funções de natureza executiva simples, diversificadas, totalmente determinadas, implicando predominantemente esforço físico;
- b)Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário á manutenção e reparação dos mesmos;
- c)Levanta e reveste maciços de alvenaria, assenta manilhas, azulejos e ladrilhos e aplica camadas de argamassas de gesso em superfícies de edificações, para o que utiliza ferramentas manuais adequadas;
- d)Executa as tarefas de assentador de manilhas de grés e cimento, de ladrilhador, monta bancas, sanitários, coberturas a telha e executa operações de caiação a pincel ou com outros dispositivos.

#### Referência C/Motorista veículos pesados

O posto de trabalho de Assistente Operacional, Motorista de veículos pesados, para a Divisão de Ambiente e Obras, Serviço de Transportes, Máquinas e Viaturas, tem as funções enquadradas e referidas no ANEXO I à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no que respeita a essa categoria, com Grau de complexidade funcional 1, inseridas na actividade do serviço de obras municipais, designadamente;

- a)Conduz camiões e outros veículos automóveis pesados para transporte de mercadorias e materiais;
- b)Conduz veículos ligeiros e pesados, veículos destinados à limpeza urbana e recolha de lixo, veículos de elevada tonelagem, cilindros, máquinas pesadas para movimentação de terras, gruas e outros veículos destinados à limpeza urbana ou recolha de R.S.U., manobrando também sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas, transporte de diversos materiais, mercadorias, de acordo com as necessidades do serviço;
- c)Informa-se do destino das mercadorias, determina o percurso a efetuar e recebe a documentação respetiva;
- d)Preenche e entrega diariamente no setor de transportes o boletim diário da viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efetuados e combustível introduzido;
- e)Efetua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, atendendo ao estado da via e do veículo, às condições meteorológicas e de trânsito, à carga transportada e às regras e sinais de trânsito;
- f)Orienta e, eventualmente, participa nas operações de carga, arrumação e descarga da mercadoria, a fim de garantir as condições de segurança e respeita o limite de carga do veículo;
- g)Conduz tratores destinados à limpeza de fossas e esgotos, bem como de outros serviços equiparados tais como a limpeza de estradas municipais;
- h)Verifica diariamente os níveis de óleo e água e comunica as ocorrências anormais detetadas nas viaturas;
- i)Participa quaisquer acidentes no setor de transportes e quaisquer ocorrências anormais detetadas nas viaturas;
- j)Pode conduzir outras viaturas ligeiras ou pesadas;
- k)Providencia o bom estado de funcionamento das viaturas, zelando pela sua manutenção, reparação e limpeza.

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.

#### 2-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 da República Portuguesa, 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.

2.1-Requisitos especiais/específicos Motoristas de veículos pesados/Ref.ªC: Os candidatos deverão ser detentores de formação profissional adequada, Carteira Aptidão Profissional (CAM-Mercadorias) para o exercício da função para a qual o procedimento é aberto, designadamente, condutor de pesados com formação técnica na área publicitada, designadamente, deverão ser detentores de carta de condução com as categorias B e C e C1E (fator eliminatório quanto às cartas B e C).

3-Habilitações literárias e Formação: Os candidatos devem possuir a escolaridade mínima obrigatória, considerando a data de nascimento dos candidatos, não sendo possível substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

4-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 efeitos do disposto na alínea b) do artigos 3.º e 32.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo, destinadas ao preenchimento dos postos de trabalho em causa.

5-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.”

6-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 16 de março de 2021 “a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA) ainda não se encontra constituída na Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo”.

Os postos de trabalho de pedreiro, servente e motorista de veículos pesados foram criados pela 2.ª alteração ao mapa de pessoal do ano de 2021 do Município de Almeirim, por deliberação do executivo camarário de 19/04/2021 e da Assembleia Municipal de 24/02/2021.

7-Estão devidamente orçamentados os encargos relativos aos postos de trabalho referidos e para o qual se prevê o recrutamento, conforme certidão emitida pela Unidade de 3.º grau de gestão Financeira em 08/04/2021, pelo que se mostram asseguradas e observadas as regras de equilíbrio orçamental, o cumprimento dos limites de endividamento e as demais obrigações de sustentabilidade das respetivas finanças locais, conforme artigo 40.º da Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, com a última alteração preconizada pela Lei n.º 66/2020, de 04 de novembro.

8-A prioridade do recrutamento é definida nos termos do artigo 30.º da LTFP, e 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 alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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.

9-Legislação aplicável: O presente procedimento rege-se-á pelas disposições contidas na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, atualizada, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 dezembro devidamente atualizada, Lei n.º 71/2018, de 31 dezembro e Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo DL n.º 4/2015, de 7 janeiro e ainda pelo DL n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

10-Local de trabalho: Área do Município de Almeirim.

11-Prazo de validade: o aplicável para a constituição de reservas de recrutamento e nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, atualizada.

12-Métodos de selecção: os métodos de selecção são os previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho e alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de selecção a aplicar no presente procedimento serão aplicados num único momento, sendo a sua avaliação faseada nos termos do n.º 2 do artigo 7.º do referido diploma legal.

13-Ref.ª A/pedreiro

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

Terá a duração de 45 minutos e consistirá em efetuar tarefas obedecendo à boa arte da construção, tais como assentamento desempenado de lancil, execução de reboco, assentamento de tijolo, assentamento de tubagem em vala obedecendo às pendentes preconizadas, execução de betonilhas e massames, assentamento de cantarias.

A valoração destes parâmetros é medida na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com o n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, atualizada. Essa valoração será de acordo com a seguinte tabela.

-Percepção e compreensão da tarefa

Com dificuldade-----10 valores  
Sem dificuldade-----20 valores

-Qualidade da realização

Insuficiente-----4 valores  
Suficiente-----10 valores  
Bom -----16 valores  
Muito Bom-----20 valores

-Celeridade na execução

Não concluiu-----0 valores  
Concluiu com dificuldade-----10 valores



Concluiu bem-----20 valores

-Conhecimentos técnicos demonstrados

Insuficiente-----0 valores

Razoável-----10 valores

Bom-----20 valores

13.2-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. Método será realizado por entidade especializada pública e na sua falta por entidade especializada privada, 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:

Elevado-----20 valores;

Bom-----16 valores;

Suficiente-----12 valores;

Reduzido-----8 valores;

Insuficiente-----4 valores.

14-Por outro lado, são aplicados os métodos de seleção;

14.1Avaliação Curricular (AC) - Com uma ponderação de 45%, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente:

14.2-Habilitação Académica (HA) onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades, sendo requisito mínimo a escolaridade mínima obrigatória tendo em atenção a data de nascimento dos candidatos.

Não haverá possibilidade de substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional.

Os métodos referidos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

-Com ensino básico obrigatório-----15 valores

-Nível Habitacional superior ao ensino básico-----20 valores

14.3-Formação Profissional (FP), onde se consideram as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo que:

-Sem ações formação e aperfeiçoamento profissional necessárias exercício função-0 valores

-1 ação de formação e aperfeiçoamento profissional necessária exercício função---10 valores

-Entre 2 a 3 ações formação aperfeiçoamento profissional para a função-----12 valores

-Entre 4 a 5 ações formação aperfeiçoamento profissional para a função-----14 valores

-Entre 6 a 7 ações formação aperfeiçoamento profissional para a função-----16 valores

-Entre 8 a 9 ações formação aperfeiçoamento profissional para a função-----18 valores

-Mais de 9 ações formação aperfeiçoamento profissional para a função-----20 valores

14.4-Experiência Profissional (EP), considera-se a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, sendo que:

-Sem experiência profissional-----	0 valores
-Até 2 anos experiência profissional-----	12 valores
-Mais de 2 e até 5 anos experiência profissional-----	14 valores
-Mais de 5 e até 13 anos de experiência profissional-----	18 valores
-Superior a 13 anos experiência profissional-----	20 valores

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

14.5-Avaliação Desempenho (AD), em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

-Sem avaliação desempenho-----	10 valores
-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

A Avaliação Curricular será avaliada e expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e resultará da aplicação da seguinte média aritmética ponderada:

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

15-Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - com uma ponderação final de 25%, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre os comportamentos profissionais, relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, a ser realizado por técnicos de gestão de recursos humanos, cujos parâmetros a serem avaliados são:

- Dinamismo e iniciativa;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Postura na equipa de trabalho;
- Comportamento em situação de conflito

A valoração será efetuada de acordo com os seguintes níveis classificativos:

-Elevado-----	20 valores
-Bom-----	16 valores
-Suficiente-----	12 valores
-Reduzido-----	8 valores
-Insuficiente-----	4 valores

## 16-Ref.ª B/servente

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

Terá a duração de 45 minutos e consistirá em efetuar tarefas obedecendo à boa arte da construção, tais como, execução de argamassa, levantamento do pavet e lancil, espalhamento e compactação de misturas betuminosas a frio.

A valoração destes parâmetros é medida na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com o n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, atualizada. Essa valoração será de acordo com a seguinte tabela.

## -Percepção e compreensão da tarefa

Com dificuldade-----	10 valores
Sem dificuldade-----	20 valores

## -Qualidade da realização

Insuficiente-----	4 valores
Suficiente-----	10 valores
Bom-----	16 valores
Muito Bom-----	20 valores

## -Celeridade na execução

Não concluiu-----	0 valores
Concluiu com dificuldade-----	10 valores
Concluiu bem-----	20 valores

## -Conhecimentos técnicos demonstrados

Insuficiente-----	0 valores
Razoável-----	10 valores
Bom-----	20 valores

16.2-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. Método será realizado por entidade especializada pública e na sua falta por entidade especializada privada, 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:

Elevado-----	20 valores;
Bom-----	16 valores;
Suficiente-----	12 valores;
Reduzido-----	8 valores;
Insuficiente-----	4 valores.

17-Por outro lado, são aplicados os métodos de seleção;

17.1-Avaliação Curricular (AC) - Com uma ponderação de 45%, visa analisar a qualificação dos

candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente:

17.2-Habilitação Académica (HA) onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades, sendo requisito mínimo a escolaridade mínima obrigatória tendo em atenção a data de nascimento dos candidatos.

Não haverá possibilidade de substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional.

Os métodos referidos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

-Com ensino básico obrigatório-----15 valores  
-Nível Habitacional superior ao ensino básico-----20 valores

17.3-Formação Profissional (FP), onde se consideram as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo que:

-Sem ações formação e aperfeiçoamento profissional necessárias exercício função-0 valores  
-1 ação de formação e aperfeiçoamento profissional necessária exercício função---10 valores  
-Entre 2 a 3 ações formação aperfeiçoamento profissional para a função-----12 valores  
-Entre 4 a 5 ações formação aperfeiçoamento profissional para a função-----14 valores  
-Entre 6 a 7 ações formação aperfeiçoamento profissional para a função-----16 valores  
-Entre 8 a 9 ações formação aperfeiçoamento profissional para a função-----18 valores  
-Mais de 9 ações formação aperfeiçoamento profissional para a função-----20 valores

17.4-Experiência Profissional (EP), considera-se a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, sendo que:

-Sem experiência profissional-----0 valores  
-Até 2 anos experiência profissional-----12 valores  
-Mais de 2 e até 5 anos experiência profissional-----14 valores  
-Mais de 5 e até 13 anos de experiência profissional-----18 valores  
-Superior a 13 anos experiência profissional-----20 valores

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

17.5-Avaliação Desempenho (AD), em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

-Sem avaliação desempenho-----10 valores  
-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

A Avaliação Curricular será avaliada e expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e resultará da aplicação da seguinte média aritmética ponderada:

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

18-Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - com uma ponderação final de 25%, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre os comportamentos profissionais, relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, a ser realizado por técnicos de gestão de recursos humanos, cujos parâmetros a serem avaliados são:

- e)Dinamismo e iniciativa;
- f)Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- g)Postura na equipa de trabalho;
- h)Comportamento em situação de conflito

A valoração será efetuada de acordo com os seguintes níveis classificativos:

-Elevado-----	20 valores
-Bom-----	16 valores
-Suficiente-----	12 valores
-Reduzido-----	8 valores
-Insuficiente-----	4 valores

#### 19-Ref.ª C/motorista veículos pesados

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

Terá a duração de 45 minutos e consistirá em efetuar manobras de condução de pesados com atrelado, nomeadamente, bascular cargas, posicionar o veículo para facilitar o trabalho em questão e manobras em terrenos pouco homogéneos.

A valoração destes parâmetros é medida na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com o n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, atualizada. Essa valoração será de acordo com a seguinte tabela.

-Percepção e compreensão da tarefa	
Com dificuldade-----	10 valores
Sem dificuldade-----	20 valores
-Qualidade da realização	
Insuficiente-----	4 valores
Suficiente-----	10 valores
Bom -----	16 valores
Muito Bom-----	20 valores

-Celeridade na execução

Não concluiu-----0 valores  
 Concluiu com dificuldade-----10 valores  
 Concluiu bem-----20 valores

-Conhecimentos técnicos demonstrados

Insuficiente-----0 valores  
 Razoável-----10 valores  
 Bom-----20 valores

19.2-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. Método será realizado por entidade especializada pública e na sua falta por entidade especializada privada, 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:

Elevado-----20 valores;  
 Bom-----16 valores;  
 Suficiente-----12 valores;  
 Reduzido-----8 valores;  
 Insuficiente-----4 valores.

20-Por outro lado, são aplicados os métodos de seleção;

20.1-Avaliação Curricular (AC) - Com uma ponderação de 45%, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente:

20.2-Habilitação Académica (HA) onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades, sendo requisito mínimo a escolaridade mínima obrigatória tendo em atenção a data de nascimento dos candidatos.

Não haverá possibilidade de substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional.

Os métodos referidos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

-Com ensino básico obrigatório-----15 valores  
 -Nível Habitacional superior ao ensino básico-----20 valores

20.3-Formação Profissional (FP), onde se consideram as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo que:

-Sem ações formação e aperfeiçoamento profissional necessárias exercício função-0 valores  
 -1 ação de formação e aperfeiçoamento profissional necessária exercício função---10 valores  
 -Entre 2 a 3 ações formação aperfeiçoamento profissional para a função-----12 valores  
 -Entre 4 a 5 ações formação aperfeiçoamento profissional para a função-----14 valores  
 -Entre 6 a 7 ações formação aperfeiçoamento profissional para a função-----16 valores  
 -Entre 8 a 9 ações formação aperfeiçoamento profissional para a função-----18 valores

-Mais de 9 ações formação aperfeiçoamento profissional para a função-----20 valores

20.4-Experiência Profissional (EP), considera-se a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, sendo que:

-Sem experiência profissional-----0 valores  
 -Até 2 anos experiência profissional-----12 valores  
 -Mais de 2 e até 5 anos experiência profissional-----14 valores  
 -Mais de 5 e até 13 anos de experiência profissional-----18 valores  
 -Superior a 13 anos experiência profissional-----20 valores

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

20.5-Avaliação Desempenho (AD), em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

-Sem avaliação desempenho-----10 valores  
 -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

A Avaliação Curricular será avaliada e expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e resultará da aplicação da seguinte média aritmética ponderada:

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

21-Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - com uma ponderação final de 25%, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre os comportamentos profissionais, relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, a ser realizado por técnicos de gestão de recursos humanos, cujos parâmetros a serem avaliados são:

- i)Dinamismo e iniciativa;
- j)Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- k)Postura na equipa de trabalho;
- l)Comportamento em situação de conflito

A valoração será efetuada de acordo com os seguintes níveis classificativos:

-Elevado-----20 valores  
 -Bom-----16 valores  
 -Suficiente-----12 valores  
 -Reduzido-----8 valores  
 -Insuficiente-----4 valores

22-Método facultativo para todas as referências/funções:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS), nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP conjugado com o n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, atualizada, será ainda aplicado a todos candidatos, o método de seleção facultativo de Entrevista Profissional de Seleção. Tem uma ponderação de 30% e duração aproximada de 15 minutos e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional, os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e a motivação/interesse nas atividades a desenvolver no posto de trabalho, bem como a disponibilidade.

Os parâmetros a serem avaliados são:

- a)Iniciativa;
- b)Disponibilidade;
- c)Motivação para desempenho da função;
- d)Capacidade de relacionamento interpessoal

Na 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. 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. Os resultados obtidos serão expressos na escala de 0 a 20 valores, de acordo com o n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, atualizada.

-Insuficiente-----	4 valores
-Reduzido-----	8 valores
-Suficiente-----	12 valores
-Bom-----	16 valores
-Elevado-----	20 valores

23-A fórmula de ordenação final  $CF=45\%AC+25\%EAC+30\%EPS$  aplica-se a todas as referências a concurso e aos candidatos:

- a)titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;
- b)que já venham ou estejam a exercer ou a cumprir a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar;
- c)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 carreira ou categoria agora colocadas a concurso.

Em que:

CF=Classificação final

AC=Avaliação curricular

EAC=Entrevista de avaliação competências

EPS=Entrevista profissional de seleção

24-A fórmula de ordenação final  $CF=45\%POC+25\%AP+30\%EPS$  aplica-se a todas as referências a concurso e aos candidatos:

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

Em que:

CF=Classificação final



POC=Prova oral de conhecimentos

AP=Avaliação psicológica

EPS=Entrevista profissional de seleção

25-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 colocadas a concurso, onde se incluem trabalhadores integrados na carreira posta a concurso mas que não estejam a desempenhar essas funções;
- b)Candidatos integrados em carreiras diversas, onde executam funções próprias da carreira onde estão integrados;
- c)Candidatos Contratados a Termo e Cidadãos em geral.

26-Para todas as referências a concurso, os métodos de Avaliação Curricular e Entrevista Avaliação Competências são aplicáveis às 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.

Os métodos supra referidos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

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, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

27-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 do júri do procedimento concursal, a realizar para o efeito de publicitação do presente procedimento de recrutamento, a qual poderá ser facultada aos candidatos sempre que solicitada.

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

29-Exclusão dos candidatos: 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.

30-A falta de comparência ou a desistência dos candidatos aos métodos de selecção para os quais estão convocados determina a sua exclusão do procedimento concursal, conforme n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de Abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

31-O prazo de apresentação das candidaturas é de 10 dias úteis tal como é determinado na deliberação do executivo camarário de 17 de maio de 2021, contados da data de publicação do aviso de abertura por extrato, no Diário da República, II Série e na Bolsa de Emprego Público e em suporte eletrónico.

32-Apresentação de candidaturas: Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, atualizada, a apresentação da candidatura é realizada por via eletrónica, devendo ser formalizada mediante o preenchimento obrigatório de todos os elementos constantes do formulário-tipo (de utilização obrigatória) designado de “formulário de candidatura ao procedimento concursal” com a indicação do procedimento a que se candidata para efeitos de comunicação e notificações, disponível na página eletrónica do município de Almeirim com o endereço [www.cm-almeirim.pt](http://www.cm-almeirim.pt) e deverão ser remetidas por correio eletrónico para o Serviço de Recursos Humanos para o email [concursosrh@almeirim.org](mailto:concursosrh@almeirim.org) até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas, devendo o candidato guardar o comprovativo, nomeadamente, os serviços do município posteriormente enviarão email comprovativo de receção do formulário e elementos entregues pelos candidatos via email.

33-Notificações: Todas as notificações referentes aos candidatos do procedimento concursal serão realizadas pela forma prevista no n.º 1 do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, atualizada, por “correio eletrónico” sendo o local, data e hora da realização de cada método atempadamente afixados em local visível e público nas instalações do município de Almeirim e disponibilizados no seu portal em <https://www.almeirim.org/concursosrh/2021/>

34-Publicitação: Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, atualizada, o presente aviso é publicitado no Diário da República, II Série por extrato, bem como no sítio da internet do Município de Almeirim e de forma integral na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)).

35-Não é admitido o envio de candidaturas por em formato papel/correio ou entregues presencialmente nas instalações do município de Almeirim.

36- Documentação: O formulário, devidamente datado e assinado deve, obrigatoriamente, ser acompanhado dos seguintes documentos:

36.1-Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado:

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias, conforme disposto no n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, atualizada;
- b) Curriculum Vitae detalhado e atualizado, elaborado em modelo europeu, devidamente datado e assinado;
- c) Certificado do 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.

36.2 - 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:

- a) Fotocópia do certificado de habilitações literárias, sob pena de exclusão em caso de não apresentação;
- b) Currículo Vitae detalhado, atualizado, datado e assinado, sob pena de exclusão se não o apresentar nesses moldes, do qual devem constar, designadamente, a identificação pessoal, 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);
- c) Fotocópias dos certificados das ações de formação profissional, sob pena de exclusão no caso de não apresentação;
- d) 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;

e) Comprovativo não superior a 3 anos da última avaliação de desempenho que obteve, sob pena de exclusão se não juntar;

f) Os candidatos com grau de incapacidade igual ou superior a 60% deverão apresentar comprovativo da mesma.

36.3 - 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:

a) Fotocópia do certificado das habilitações literárias;

b) Currículo Vitae detalhado e atualizado, elaborado em modelo europeu, devidamente datado e assinado;

c) 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;

d) Os candidatos com grau de incapacidade igual ou superior a 60% deverão apresentar comprovativo da mesma.

37 - A apresentação de documento falso ou a prestação de falsas declarações, determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

38- O candidato que exerça funções no município de Almeirim é dispensado da apresentação da declaração referida na alínea d) do ponto 36.2 e alínea c) do ponto 36.3, a qual será entregue oficiosamente ao júri pelo Serviço de Recursos Humanos e da apresentação dos certificados comprovativos da formação indicada no currículo, que se encontrem arquivados no respetivo processo individual.

39 - 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.

40- 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 mínima mensal garantida de 665€ (seiscentos e sessenta e cinco euros).

41- A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento concursal com aprovação em todos os métodos de seleção 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, conforme o disposto no presente despacho.

42- Nos termos do DL n.º 29/2001, de 03 de fevereiro e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar no requerimento/formulário de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

43- 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.

44-Constituição do júri: o júri deste procedimento concursal é constituído pelos seguintes elementos:

JÚRIS DO PROCEDIMENTO:

#### REFERÊNCIA A/PEDREIROS

?Presidente - Filipe Honório Torres, Técnico Superior, Serviço de Obras Municipais e Serviços Técnicos, Divisão de Ambiente e Obras do Município de Almeirim;

?1.º Vogal Efectivo - José António Fidalgo Caniço, Assistente Operacional, Serviço de Obras Municipais e Fiscalização, Divisão de Ambiente e Obras do Município de Almeirim, o qual substitui o Presidente do júri, nas suas faltas e impedimentos;

?2.º Vogal Efectivo - Osvaldo Correia Galego da Cruz Estevão, Assistente Operacional, Serviço de Obras Municipais e Fiscalização, Divisão de Ambiente e Obras do Município de Almeirim;

Vogais Suplentes:

?1.º Vogal Suplente: António Pombas Rodrigues Freitas, Assistente Operacional, Serviço de Obras Municipais e Fiscalização, Divisão de Ambiente e Obras do Município de Almeirim;

?2.º Vogal Suplente: Eduardo Jorge Abreu Nunes Calhau, Assistente Operacional, Serviço de Obras Municipais e Fiscalização, Divisão de Ambiente e Obras do Município de Almeirim.

#### REFERÊNCIA B/SERVENTES

?Presidente - Filipe Honório Torres, Técnico Superior, Serviço de Obras Municipais e Serviços Técnicos, Divisão de Ambiente e Obras do Município de Almeirim;

?1.º Vogal Efectivo - António Pombas Rodrigues Freitas, Assistente Operacional, Serviço de Obras Municipais e Fiscalização, Divisão de Ambiente e Obras do Município de Almeirim, o qual substitui o Presidente do júri, nas suas faltas e impedimentos;

?2.º Vogal Efectivo - José João Esteves Pereira, Assistente Operacional, Serviço de Obras Municipais e Fiscalização, Divisão de Ambiente e Obras do Município de Almeirim;

Vogais Suplentes:

?1.º Vogal Suplente: Eduardo Jorge Abreu Nunes Calhau, Assistente Operacional, Serviço de Obras Municipais e Fiscalização, Divisão de Ambiente e Obras do Município de Almeirim;

?2.º Vogal Suplente: Osvaldo Correia Galego da Cruz Estevão, Assistente Operacional, Serviço de Obras Municipais e Fiscalização, Divisão de Ambiente e Obras do Município de Almeirim.

#### REFERÊNCIA C/MOTORISTA VEÍCULOS PESADOS

?Presidente - Filipe Honório Torres, Técnico Superior, Serviço de Obras Municipais e Serviços Técnicos, Divisão de Ambiente e Obras do Município de Almeirim;

?1.º Vogal Efectivo - Diogo Filipe Castelo Nunes, Assistente Operacional, Serviço de Obras Municipais e

Fiscalização, Divisão de Ambiente e Obras do Município de Almeirim, o qual substitui o Presidente do júri, nas suas faltas e impedimentos;

?2.º Vogal Efectivo - Hélder Manuel Veríssimo Coelho, Assistente Operacional, Serviço de Ambiente e Serviços Urbanos, Divisão de Ambiente e Obras do Município de Almeirim;

Vogais Suplentes:

?1.º Vogal Suplente: Avelino Manuel Mendes Fidalgo, Assistente Operacional, Serviço de Ambiente e Serviços Urbanos, Divisão de Ambiente e Obras do Município de Almeirim;

?2.º Vogal Suplente: Vítor Manuel Bento Silva Casimiro, Assistente Operacional, Serviço de Obras Municipais e Fiscalização, Divisão de Ambiente e Obras do Município de Almeirim.

Almeirim, 27 de julho de 2021

O Presidente da Câmara Municipal

Pedro Miguel César Ribeiro

**Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:**

Deliberação da Câmara Municipal de 17 de maio 2021, e Despacho Presidente de Câmara de 08 julho 2021

Alterar

◀ Voltar

Imprimir para PDF

Imprimir

⬆ Voltar ao topo

[Objetivos \(../sobrebep/objetivos.aspx\)](#)

[Funcionalidades \(../SobreBep/Funcionalidades.aspx\)](#)

[Acessibilidade \(../Acessibilidade.aspx\)](#)

[Entidade Gestora \(../SobreBep/EntidadeGestora.aspx\)](#)

### Links Úteis

---

#### Oportunidades na UE

[Eures \(https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt\)](https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt)

[EPSO \(https://epso.europa.eu/home\\_pt-pt\)](https://epso.europa.eu/home_pt-pt)

[Carreiras Internacionais \(http://www.carreirasinternacionais.eu\)](http://www.carreirasinternacionais.eu)

[Org. Int. do Trabalho \(https://www.ilo.org/lisbon/lang--pt/index.htm\)](https://www.ilo.org/lisbon/lang--pt/index.htm)

[OCDE \(http://www.oecd.org/careers/\)](http://www.oecd.org/careers/)

[Netemprego \(IEFP\) \(http://www.lefponline.iefp.pt\)](http://www.lefponline.iefp.pt)

Ministério das Finanças 2013

BEP v3.2.0.8 de 2021-08-04 @ 372

---