

## AVISO

### **Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho não ocupado, para a carreira/categoria de assistente operacional, na área de agropecuária**

Para os devidos efeitos, torna-se público que, por deliberação do Conselho Diretivo da Associação de Municípios da Região de Setúbal (doravante AMRS), de 16 de dezembro de 2019, encontra-se aberto pelo prazo de dez dias úteis, a contar do 1.º dia útil da publicação do aviso na 2.ª série do Diário da República, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, para ocupação imediata de um posto de trabalho não ocupado no mapa de pessoal e desempenho das funções inerentes à categoria/carreira de assistente operacional, na área da agropecuária.

1. Legislação aplicável na sua atual redação: o presente procedimento rege-se pela Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela última vez pela Lei n.º 82/2019, de 02/09, adiante designada por LTFP); Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, e Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.
2. Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o recrutamento de trabalhador necessário ao preenchimento do posto de trabalho a ocupar.
3. 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 da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio ao recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, ficando dispensada desta formalidade de consulta até que venha a ser constituída a EGRA – Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais.
4. Publicitação: nos termos do n.º 1 e 2 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o artigo 33.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho o procedimento será publicitado através de publicação de Aviso na 2.ª Série do *Diário da República*, por extrato, na bolsa de emprego público (BEP) e no sítio da Internet, em <http://www.amrs.pt>.
5. Caracterização do posto de trabalho: Assegurar a vigilância das instalações da Quinta de S. Paulo; Assegurar as tarefas inerentes ao funcionamento da Quinta Pedagógica, nomeadamente, a alimentação e higienização dos animais; limpar e manter o estábulo e a cerca onde se colocam os animais visitados pelas crianças das escolas; verificar o controlo sanitário dos animais; manter tratados os relvados e os canteiros; plantar e tratar das espécies da horta; tratar as árvores de fruto existente no pomar; semear e cuidar das pastagens para os animais; limpar as zonas envolventes dos conventos de S. Paulo e Capuchos; limpar e manter em condições de utilização o Parque de Merendas da Quinta de S. Paulo; controlar e fazer manutenção das instalações, maquinaria e equipamentos agrícolas;

6. Local de trabalho: Quinta de S. Paulo, sita da Estrada das Machadas, CCI 2202, 2900-467 Setúbal;
7. Requisitos do Vínculo: o recrutamento é feito entre trabalhadores com e sem relação jurídica de emprego público, nos termos do n.º 4 do art. 30.º da LTFP.
8. Prazo de validade: o presente procedimento concursal é válido para o recrutamento de trabalhador necessário ao preenchimento do posto de trabalho a ocupar.
9. Posição remuneratória: o posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado obedecerá ao disposto no n.º 1 do artigo 38.º da LTFP, conjugado com o artigo 21.º da Lei 71/2018, de 31 de dezembro (LOE 2019), tendo como posição remuneratória de referência € 635,07 (seiscentos e trinta e cinco euros e sete cêntimos), que corresponde à 4.ª posição remuneratória, nível 4, da categoria de Assistente Operacional (artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 29/2019, de 20 de fevereiro, que fixa a Retribuição Mínima Mensal Garantida – RMMG - a partir de 1 de janeiro de 2019).
10. Requisitos de admissão: podem candidatar-se indivíduos que, cumulativamente até ao prazo fixado para a apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e específicos previstos no artigo 17.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 86.º, ambos da LTFP, a seguir referidos.

#### 10.1 Requisitos gerais:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela constituição, convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- d) Não estar inibido para o exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- e) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função (atividades agropecuárias enunciadas no n.º 5);
- f) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

#### 10.2 Requisitos específicos:

- a) Possuir as habilitações literárias exigidas: a titularidade da escolaridade obrigatória (4 anos de escolaridade para indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966, 6 anos de escolaridade para indivíduos nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980, 9 anos de escolaridade para indivíduos nascidos entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994 e 12 anos de escolaridade para indivíduos nascidos após 1 de janeiro de 1995);
- b) Ter conhecimentos na área, considerando as funções elencadas no ponto 5, comprovada pelo *curriculum vitae*, apresentado nos termos do ponto 14 a).

11. Os candidatos devem reunir os requisitos referidos nos números anteriores até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas.

#### 12. Forma e prazo para a apresentação de candidaturas:

- a) O presente procedimento concursal comum é aberto pelo prazo de (10) dez dias úteis a contar do 1.º dia útil da publicação do Aviso na 2.ª série do Diário da República, nos termos do artigo 18.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril;
- b) A apresentação das candidaturas deverá ser formalizada em suporte de papel, através de Requerimento de candidatura assinado e dirigido ao Presidente do Conselho Diretivo da Associação de Municípios da Região de Setúbal (AMRS), podendo ser entregue em mão na Sede da AMRS, de 2.ª a 6.ª feira, entre as 9:30h e as 12:00h e as 14:30h e as 17:00h ou

remetido por correio registado com aviso de receção, para Avenida Dr. Manuel de Arriaga, n.º 6, 2.º Esq. 2900-473 Setúbal. Não são admitidas candidaturas por correio eletrónico.

13. No requerimento de candidatura devem constar os seguintes elementos:

- a) Identificação completa (nome, data de nascimento, naturalidade, filiação, estado civil, nacionalidade, número de Cartão de Cidadão com respetiva data de validade (ou número, data e serviço emissor do Bilhete de Identidade), número de identificação fiscal, profissão, residência, código postal, contacto telefónico e endereço eletrónico, caso exista);
- b) Designação do procedimento concursal, com indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar, bem como a respetiva identificação da publicação no Diário da República;
- c) No caso dos (as) candidatos (as) com deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60%), abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devem declarar o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como mencionar todos os elementos necessários ao cumprimento da adequação do processo de seleção, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão (faz-se notar que as funções a desempenhar, elencadas no ponto 5, estão associadas às atividades agropecuárias);
- d) Declaração sob compromisso de honra da situação precisa, perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, previstos no artigo 17.º da LTFP, bem como os demais factos constantes na candidatura.

14. O requerimento de candidatura deverá ser acompanhado dos seguintes elementos:

- a) Currículo profissional detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias passíveis de influírem na apreciação do seu mérito ou de constituírem motivo de preferência legal e, neste caso, devidamente comprovados, nomeadamente, fotocópia dos documentos comprovativos da frequência de ações de formação e da experiência profissional;
- b) Fotocópia legível documento comprovativo das habilitações literárias (obrigatório), bem como fotocópia do Cartão de Cidadão ou do Bilhete de Identidade (opcional). Caso optem por não o fazer, devem exibir os mesmos documentos aquando da entrega do requerimento, a fim de serem confirmados os dados constantes dos mesmos.
- c) Declaração devidamente autenticada e atualizada emitida pelo organismo ou serviço público a que se encontra vinculado, da qual conste, inequivocamente, a natureza do vínculo, carreira/categoria de que é titular e o respetivo tempo de serviço, bem como a descrição das atividades que executa ou que executou, a avaliação do desempenho obtida nos últimos três anos que cumpriu ou executou atividades idênticas ao posto de trabalho a concurso e, na sua ausência, o motivo que determinou tal facto, a posição remuneratória detida aquando da apresentação da candidatura (apenas para os candidatos com prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado).

15. Serão excluídos os candidatos que não preencham corretamente o Requerimento de candidatura, de forma legível e identificando o procedimento concursal a que se candidatam. Serão igualmente excluídos os candidatos que não apresentem os documentos referidos nas alíneas b) e c). A alínea c) apenas se aplica a quem possui vínculo de emprego público.

16. Assiste ao júri, nomeado para o efeito, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

17. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.



18. Métodos de seleção a utilizar (artigo 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 5.º e com a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril):

- Prova de Conhecimentos (PC) – método obrigatório;
- Avaliação Psicológica (AP), método obrigatório;
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS), método complementar.

Aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ser-lhes-á aplicado, caso não tenham exercido o direito a opção pelos métodos anteriores, de acordo com o n.º 3 do mesmo artigo e diploma, os métodos de seleção:

- Avaliação Curricular (AC), método obrigatório;
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), método obrigatório;
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS), método complementar.

18.1 Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas, necessárias ao exercício da correspondente função do posto de trabalho a ocupar.

As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

A prova será de natureza prática, individual e terá a duração de 60 minutos, e incide sobre conteúdos diretamente relacionados com as experiências específicas da função e será valorada na escala de 0 a 20 valores.

A prova consiste em conhecimentos gerais: Utilização da motosserra; Corte da relva com máquina e roçadora; Higienização dos animais e limpeza do estábulo; Preparação da terra para plantação de espécies hortícolas

18.2 Avaliação Psicológica (AP): 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, tendo com referência o perfil de competências previamente definido. Esta prova é avaliada, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sendo a última fase do método para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

18.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. É valorada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores. A Entrevista de avaliação profissional (EPS) tem duração máxima de 30 minutos e serão ponderados os seguintes fatores:

18.3.1 Experiência Profissional (EP) – com os seguintes critérios de classificação:

- Evidencia insuficiente qualidade da experiência profissional na área – 4 valores;
- Evidencia reduzida qualidade da experiência profissional na área – 8 valores;
- Evidencia suficiente qualidade da experiência profissional na área – 12 valores;
- Evidencia boa qualidade da experiência profissional na área – 16 valores;
- Evidencia elevada qualidade da experiência profissional na área – 20 valores.

18.3.2 Capacidade de Comunicação (CC) – tem os seguintes critérios de classificação:

- Demonstra insuficiente capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso confuso e desarticulado – 4 valores;

Demonstra reduzida capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado – 8 valores;

Demonstra suficiente capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso relativamente estruturado e articulado – 12 valores;

Demonstra boa capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso bem estruturado e articulado – 16 valores;

Demonstra elevada capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado – 20 valores.

18.3.3 Relacionamento Interpessoal (RI) - tem os seguintes critérios de classificação:

Evidencia nível insuficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela muita baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e ou da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados – 4 valores;

Evidencia nível reduzido de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados – 8 valores;

Evidencia nível suficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados – 12 valores;

Evidencia nível bom de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados – 16 valores;

Evidencia nível elevado de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados – 20 valores.

A valoração da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples, com valoração às centésimas, dos resultados obtidos em cada fator:  $EPS = (EP+CC+RI) / 3$ .

18.4 Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: HA – Habilitação Académica; Formação Profissional; EP – Experiência Profissional; AD – Avaliação de Desempenho, de acordo com a seguinte fórmula  $AC = (AH+FP+EP+AD) / 4$ , em que,

18.4.1 Habilitação Académica (HA) – a habilitação académica necessária é a prevista no aviso de abertura do procedimento concursal. Os valores são atribuídos da seguinte forma:

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (4 anos de escolaridade) – 15 valores;

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (6 anos de escolaridade) – 17 valores;

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (9 anos de escolaridade) – 18 valores;

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (12 anos de escolaridade) – 20 valores.

18.4.2 Formação Profissional (FP) – apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos, contados até à data de abertura deste procedimento concursal. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da

formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área – 0 valores;

Participação em ações de formação, relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total até 20 horas – 10 valores;

Participação em ações de formação, relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total entre 21 horas e 40 horas – 12 valores;

Participação em ações de formação, relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total entre 41 horas e 60 horas – 14 valores;

Participação em ações de formação, relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total entre 61 horas e 80 horas – 18 valores;

Participação em ações de formação, relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total superior a 80 horas – 20 valores.

18.4.3 Experiência Profissional (EP) – neste fator será ponderada o exercício efetivo de funções, especificamente na área da qual o procedimento concursal é aberto. Para efeitos de avaliação curricular, apenas será considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada. Este parâmetro será valorizado da seguinte forma:

Até 1 ano (inclusive) de experiência profissional – 10 valores;

De 1 a 4 anos de experiência – 12 valores;

De 4 anos (inclusive) a 7 anos de experiência – 14 valores;

De 7 anos (inclusive) a 10 anos de experiência – 16 valores;

De 10 anos (inclusive) a 12 anos de experiência – 18 valores;

Experiência superior a 12 anos (inclusive) – 20 valores.

18.4.4 Avaliação de Desempenho (AD) – neste fator será ponderada a avaliação relativa ao último período avaliativo, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado da seguinte forma:

De 1 a 1,999 – Inadequado – 0 valores;

De 2 a 3,999 – Adequado – 12 valores;

De 4 a 5 – relevante – 16 valores;

4 a 5 – Excelente – 20 valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

18.5. Entrevista de avaliação de competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil e competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

1. Orientação para os resultados – 25%;

2. Orientação para o serviço – 25%;

3. Inovação e qualidade – 25%;

4. Otimização de recursos – 25%.

Este método é avaliado segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

19. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula:  $OF = 45\% PC + 25\% AP + 30\% EPS$  ou  $OF = 45\% AC + 25\% EAC + 30\% EPS$ , em que OF – Ordenação Final; PC – Prova de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica; EPS – Entrevista Profissional de Seleção; AC – Avaliação Curricular e EAC – Entrevista de Avaliação de Competências, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos.

20. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

21. Os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

22. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica da AMRS, em <http://www.amrs.pt>.

23. Os candidatos aprovados em cada método serão convocados para a realização do método seguinte, pela forma prevista no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

24. O júri de seleção é constituído por,

Presidente – Secretária Geral, Sofia Amaro Martins;

1.º Vogal Efetivo – Técnico Superior, Fábio Vicente (que substitui o Presidente nas ausências e/ou impedimentos);

2.º Vogal Efetivo – Assistente operacional, Hermínia Vicente;

1.º Vogal Suplente – Assistente operacional, Manuel Vicente;

2.º Vogal Suplente – Assistente técnica, Aldina Sérgio.

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.

Setúbal, 20 de dezembro de 2019 – O Presidente do Conselho Diretivo, Rui Manuel Marques Garcia