

TERRAS DO INFANTE – ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS

AVISO N.º 2/2022

Torna-se público que, na sequência do despacho proferido em 13/01/2022, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia imediato ao da publicação do aviso extrato no Diário da República, o procedimento concursal comum, para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para preenchimento de 4 postos de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Operacional (Sapador Florestal) para reforço das equipas de Sapadores Florestais de Aljezur e Lagos.

1 - Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro; Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 44/2020, de 22 de julho e Decreto-Lei n.º 109-B/2021 de 7 de dezembro.

2 - Para efeitos do disposto no n.º 3 e 4 do art.º 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento na Terras do Infante – Associação de Municípios, na área do procedimento em apreço.

3 - No âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, foi consultada a CI-AMAL – Comunidade Intermunicipal do Algarve, a qual declarou que ainda não se encontra constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA).

4 - Caracterização do posto de trabalho: Nos termos do estabelecido no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 44/2020, de 22 de julho, o sapador florestal é um trabalhador especializado com perfil e

formação específica adequados ao exercício de atividades de silvicultura e defesa da floresta, designadamente:

a) silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais, mecânicas ou fogo controlado, entre outras; b) manutenção e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos; c) silvicultura de carácter geral; d) Instalação, manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão rural; e) sensibilização das populações para as normas de conduta em matéria de proteção florestal e ambiental, nomeadamente no âmbito do uso do fogo da gestão florestal das florestas e da fitossanidade; f) vigilância, primeira intervenção e apoio ao combate a incêndios rurais, apoio a operações de rescaldo e vigilância ativa pós-rescaldo, no âmbito da proteção civil, sendo ainda um agente da proteção civil, nos termos da Lei de Bases da Proteção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua redação atual, com missões de intervenção de proteção civil previstas em diretivas operacionais específicas da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC); g) Ações de estabilização de emergência que minimizem os danos resultantes de processo de erosão, desobstrução de rede viária e linhas de água que reduzem o impacto da perda de solo, promovendo a recuperação do potencial produtivo.

5 - Local de trabalho: Área adstrita aos Concelhos de Aljezur e Lagos bem como a área adstrita ao Concelho de Vila do Bispo, sempre que necessário.

6 - Posição remuneratória de referência: A determinação do posicionamento do trabalhador recrutado é efetuada tendo como referência a 4.ª posição remuneratória da carreira/categoria de Assistente Operacional, a que corresponde o nível 4 da Tabela Remuneratória Única, correspondente a 705,00 € (setecentos e cinco euros).

7 – Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas satisfaçam os seguintes requisitos:

7.1 - Requisitos gerais:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;

- d) Possui robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.



7.2 - Requisitos habilitacionais exigidos, sem possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional: – Os candidatos devem ser titulares do nível habilitacional equivalente à escolaridade obrigatória, em função da idade ou seja: 4.ª classe para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966, 6º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980, o 9º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994 e o 12º ano de escolaridade para os nascidos a partir de 01 de janeiro de 1995.

7.3 – Requisitos especiais: Os candidatos devem ser detentores de curso de formação específico, nos termos do art.º 4.º do Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei nº 44/2020, de 22 de julho e de carta de condução categoria C.

8 – Podem candidatar-se ao procedimento concursal indivíduos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído.

9 - Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Terras do Infante - Associação de Municípios idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

10 - Métodos de Seleção:

10.1 – Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção, Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP), e Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

- Candidatos que, não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado;
- Candidatos que, sendo detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

a) Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Esta prova, de natureza prática, terá a duração de 30 minutos, e consistirá do seguinte:

- 1 – Verificação da Carga dos Veículos de Vigilância e Primeira Intervenção;
- 2 - Reconhecimento e Utilização do Material de Sapador Florestal;
- 3 – Reconhecimento e Utilização do Material de Silvicultura Preventiva.

A prova será classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

A - Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa;

B - Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa;

C - Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;

D - Qualidade e rapidez de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa.

A classificação resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

$$PC = A + B + C + D$$

Em que:

PC = Prova de Conhecimentos

A = Atitude perante a tarefa

B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios

C = Regras de segurança do trabalho

D = Qualidade e rapidez de execução da tarefa

b) Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os fatores de apreciação serão os seguintes:

- 1) Motivação para a função;
- 2) Qualidade da experiência profissional;
- 3) Capacidade de expressão e comunicação;
- 4) Capacidade crítica;
- 5) Relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional de Seleção é avaliada tendo em conta os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 15 minutos.

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$\text{Ordenação Final (OF)} = \text{PC} \times 40\% + \text{AP} \times 30\% + \text{EPS} \times 30\%$$

10.2 – Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção:
- Candidatos que, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os candidatos poderão, em substituição dos métodos a) e b), optar pela realização dos métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

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

Este método é valorado de 0 a 20 valores constituindo fase eliminatória para classificações inferiores a 9,5 valores de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$\mathbf{AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 50\% + AD \times 10\%}$$

em que:

HA= habilitações académicas;

FP= formação profissional;

EP= experiência profissional;

AD= avaliação de desempenho.

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

1) Para o fator habilitação académica (HA):

- Habilitação literária legalmente exigida – 18 valores

- Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica – 20 valores

2) Para o fator Formação Profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com limite de 20 valores.

- Ações de formação com duração até 14 horas – 1 valor cada;

- Ações de formação com duração entre 14h e 35h – 1,5 valor cada;

- Ações de formação com duração entre 35h e 60h – 2 valores cada;

- Ações de formação com duração superior a 60h – 2,5 valores cada;

3) A Experiência Profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

- inferior a 1 ano – 1 valor
- igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos – 4 valores;
- igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos - 10 valores;
- igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos - 16 valores
- igual ou superior a 15 anos – 20 valores.

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

4) Para a valoração da Avaliação de Desempenho, serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

- Desempenho Inadequado — 8 valores
- Desempenho Adequado — 14 valores
- Desempenho Relevante — 18 valores
- Desempenho Excelente – 20 valores

Caso os candidatos não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, que estabelece que o Júri deve prever um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, é atribuída a valoração de 14 valores.

b) A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

- Organização e método de trabalho;
- Trabalho de equipa e cooperação;
- Adaptação e melhoria contínua;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço.

Ao guião de entrevista será associado uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliados segundo os seguintes níveis classificativos:

- Detém um nível elevado da competência – 20 valores;
- Detém um nível bom da competência – 16 valores;
- Detém um nível suficiente da competência – 12 valores;
- Detém um nível reduzido da competência – 8 valores;
- Detém um nível insuficiente da competência – 4 valores

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada tendo em conta os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora.

c) A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será avaliada conforme o descrito na alínea c) do ponto 9.1.

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$\text{Ordenação Final (OF)} = \text{ACx40\%} + \text{EACx30\%} + \text{EPSx30\%}$$

10.3 – Orientações comuns a aplicar na seleção:

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no art.º 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, e subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º Qualidade da experiência profissional em atividade similar
- 2.º Residência nas áreas dos concelhos referidos no ponto 5.
- 3.º Menor idade.



11 - Atento o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento efetua-se por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

12 - Nos termos do disposto no art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro a quota de emprego a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60% será fixada nos termos que se indicam:

- É garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

13 - Formalização das candidaturas:

13.1 - As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório do Formulário Tipo de Candidatura, o qual se encontra disponível na página da internet da Terras do Infante – Associação de Municípios (<http://terrasdoinfante.pt>), e preferencialmente enviadas por correio eletrónico com recibo de entrega de notificação para geral@terrasdoinfante.pt, assinadas através da chave móvel do cartão de cidadão, ou remetidos por correio registado, podendo ser entregue pessoalmente, até ao último dia do prazo fixado no ponto 1 do presente aviso, na sede da Terras do Infante - Associação de Municípios, sita nos Paços do Concelho Séc. XXI, Praça do Município, 8600-293 Lagos, todos os dias úteis, das 09H00 às 17H00, ou remetidas pelo correio com aviso de receção para a citada morada, expedidas até ao termo do prazo fixado.

13.2 - O Formulário Tipo de Candidatura deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

13.2.1 - Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão ao procedimento concursal referidos no ponto 7.1 do presente aviso (certificado do registo criminal, documento comprovativo dos requisitos de robustez física e perfil psíquico e fotocópia do boletim de vacinas). É dispensada a apresentação dos documentos indicados no presente ponto, desde que os candidatos declarem, no ponto 7. do Formulário Tipo de Candidatura, que reúnem os referidos requisitos.

13.2.2 - Documento comprovativo do requisito habilitacional referido no ponto 7.2 do presente aviso (original ou fotocópia).

13.2.3 – Fotocópia do documento comprovativo do curso de formação específico, nos termos do artigo n.º 4.º do Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro, e fotocópia da Carta de Condução da Categoria C.

13.2.4 - Declaração comprovativa da titularidade de vínculo de emprego público, caso os candidatos a detenham, emitida pela entidade empregadora pública à qual o candidato pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste:

- a) Modalidade de vínculo de emprego público e sua determinabilidade;
- b) Carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço;
- c) Posição remuneratória detida pelo candidato à data de apresentação da candidatura;
- d) As avaliações quantitativas de desempenho referentes aos últimos três períodos de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

14 - Os candidatos a quem seja aplicável o método de seleção avaliação curricular, devem apresentar o *curriculum vitae* detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações académicas, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, que só serão tidos em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente através de fotocópia dos documentos relativos a experiência profissional e formação profissional frequentada;

15 - O disposto no número antecedente não impede que o júri exija aos candidatos, em caso de dúvida sobre a respetiva situação, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

16 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos nos formulários de candidatura serão punidas nos termos da lei.

17 - Os candidatos com deficiência devem declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de seleção.

18- O Júri do procedimento e de avaliação do período experimental terá a seguinte constituição:

Secretário-Geral da Terras do Infante – Associação de Municípios, José Manuel Velhinho Amarelinho, que presidirá, Coordenador Municipal de Proteção Civil de Aljezur, António Ângelo Candeias dos Santos que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Coordenadora Principal da Unidade Técnico-Administrativa do Município de Lagos, Maria Antonieta da Glória Santos Camilo.

Membros suplentes: Coordenador Municipal de Proteção Civil de Lagos, Márcio Alexandre Alves Regino e Técnico Superior, Nuno Alexandre Page Fidalgo.

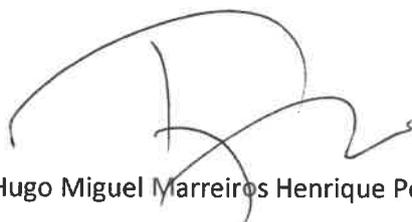
19 – Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam de ata de reunião do júri do procedimento concursal, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

20 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada, para consulta, na sede da Terras do Infante – Associação de Municípios, sita nos Paços do Concelho Séc. XXI, Praça do Município, em Lagos, disponibilizada em <http://terrasdoinfante.pt>, sendo ainda publicado um aviso no Diário da República com informação sobre a sua publicitação, em conformidade com o disposto na Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

21 – Em cumprimento da alínea h) do art.º 9º da Constituição da República Portuguesa, promover-se-á a igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional.

Lagos, 13 de janeiro de 2022

O Presidente do Conselho Diretivo,



Hugo Miguel Marreiros Henrique Pereira