

AVISO N.º 3/2023

Torna-se público que, na sequência do despacho do Presidente do Conselho Diretivo, proferido em 22 de fevereiro de 2023, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia imediato ao da publicação do presente aviso 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, tendo em vista o preenchimento de 2 postos de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Operacional (Sapador Florestal) para reforçar as equipas 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 233/2022, de 9 de setembro; Portaria n.º 1553-C/2008, 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 109-B/2021, de 7 de dezembro e Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 44/2020, de 22 de julho.

2. Para efeitos do disposto nos n.ºs 5 e 6 do art.º 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, declara-se que não estão constituídas reservas de recrutamento internas na Terras do Infante – Associação de Municípios, na área do procedimento concursal em apreço.

3. No âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional, nos termos do art.º 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, 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:

4.1. 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: silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais, mecânicas ou fogo controlado, entre outras; manutenção e proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos; silvicultura de carácter geral; instalação, manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão rural; 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; 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 de 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); 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 à do Concelho de Vila do Bispo, sempre que necessário.

6. A determinação do posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados é efetuada tendo como referência a 1ª posição remuneratória, nível 5 da Tabela Remuneratória Única, correspondente a 761,58€ (setecentos e sessenta e um euros e cinquenta e oito cêntimos).

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

7.2. Requisitos habilitacionais sem possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional:

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, 6.º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980, e o 9.º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994 e o 12.º ano de escolaridade para os nascidos a partir de 1 de janeiro de 1995.



7.2.1. Requisitos Preferenciais:

- Curso de formação específico, previsto no artigo 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;
- Carta de Condução da Categoria C.

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

7.4. 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 da Terras do Infante – Associação de Municípios idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8. Métodos de Seleção:

8.1. Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:

- 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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização 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 prática de conhecimentos é classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

A = Atitude demonstrada: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio;

B = Conhecimento sobre os materiais, ferramentas e utensílios/ respetiva utilização;

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

D = Experiência demonstrada/ domínio dos modos de proceder e das técnicas a aplicar.

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 avaliada através de menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

8.2. Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências:

– 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 de seleção obrigatórios, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, optar pela realização dos métodos prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

a) Avaliação curricular (AC) – visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

Fórmula de classificação da Avaliação Curricular:

$$\text{Avaliação curricular (AC)} = (\text{HA} \times 10\%) + (\text{FP} \times 30\%) + (\text{EP} \times 50\%) + (\text{AD} \times 10\%)$$

Sendo:

HA = Habilitação académica

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 14 horas e 35 horas – 1,5 valor cada;

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

Ações de formação com duração superior a 60 horas – 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, sendo contabilizado como tempo de experiência profissional apenas o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado, nos seguintes termos:

Duração:

Inferior a 1 ano - 10 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos - 12 valores;

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos - 14 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos - 16 valores;

Igual ou superior a 15 anos - 20 valores.

Natureza:

Identidade parcial das funções relativamente ao conteúdo funcional - 10 valores;

Identidade total das funções relativamente ao conteúdo funcional - 14 valores;

Funções de coordenação na área de Sapador Florestal - 20 valores.

A classificação obtida no fator experiência profissional (EP) resultará da média aritmética das classificações atribuídas relativamente à duração e à natureza.

4) Para a valoração da Avaliação do Desempenho (AD), 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 o candidato não possua, 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 art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelece que o Júri deve definir um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, será 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;

Orientação para a segurança;

Responsabilidade e compromisso com o serviço.

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

Duração aproximada da Entrevista de avaliação de competências: 1 hora.

8.3. Sistema de classificação final:

A ordenação final dos candidatos (OF) resultará da média aritmética dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados e será expressa na escala de 0 a 20 valores até às centésimas, nos seguintes termos:

a) Para os candidatos mencionados no ponto 8.1:

OF = PC: A + B + C + D

AP = Apto / Não Apto;

b) Para os candidatos mencionados no ponto 8.2:

$$OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%)$$

Legenda: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; AP = Avaliação psicológica; PC = Prova de Conhecimentos; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

8.4. Orientações comuns a aplicar na seleção:

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores numa das provas ou obtenha um juízo de Não Apto na avaliação psicológica, 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 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 na área do município.

9. Atento o disposto na alínea d) do n.º 1 do art.º 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o recrutamento efetuar-se-á por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

10. Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei nº 29/2001, estabelece-se a seguinte quota de emprego para pessoas com deficiência, cujo grau de incapacidade seja igual ou superior a 60 %:

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

11. Formalização das candidaturas:

11.1. As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de 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 enviada por correio eletrónico com recibo de entrega de notificação para geral@terrasdoinfante.pt, assinado 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.

Na submissão da candidatura o formulário disponibilizado será acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

11.1.1. Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão ao procedimento 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 8. do formulário de candidatura, que reúnem os referidos requisitos.

11.1.2. Documento comprovativo do requisito habilitacional referido no ponto 7.2. do presente aviso (original ou fotocópia), bem como fotocópia da Carta de Condução de Categoria C.

11.1.3. *Curriculum vitae* detalhado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações académicas e profissionais, as funções desempenhadas, bem como as atualmente exercidas, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida com indicação das ações de formação finalizadas (cursos e seminários) indicando a respetiva duração, datas de realização e entidades promotoras, juntando fotocópias dos comprovativos da formação e da experiência profissional, sob pena de não serem considerados na Avaliação Curricular.

11.1.4. Os candidatos com vínculo à função pública deverão anexar declaração atualizada emitida pelo serviço público a que se encontrem vinculados, 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 descrição das atividades atualmente exercidas e respetivo tempo de serviço;

c) Posição remuneratória detida 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.

12. As falsas declarações prestadas pelos candidatos no formulário de candidatura serão punidas nos termos da lei.

13. Os candidatos com deficiência devem declarar no formulário de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como os meios de comunicação/expressão que pretendem utilizar no processo de seleção.

14. O Júri do procedimento concursal terá a seguinte constituição:

Membros efetivos: Secretário-Geral da Terras do Infante – Associação de Municípios, José Manuel Velhinho Amarelinho, na qualidade de Presidente do Júri, Coordenador Municipal de Proteção Civil de Lagos, Márcio Alexandre Alves Regino, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Chefe da Divisão de Recursos Humanos do Município de Lagos, em regime de substituição, Maria Antonieta da Glória Santos Camilo.

Membros suplentes: Coordenador Municipal de Proteção Civil de Aljezur, António Ângelo Candeias dos Santos e Técnico Superior, Nuno Alexandre Page Fidalgo.

15. Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, constam da ata número 1 do Júri do procedimento concursal, sendo a mesma divulgada em <http://terrasdoinfante.pt>.

16. A lista 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, será disponibilizada em <http://terrasdoinfante.pt>, sendo ainda publicitada, por extrato, através de aviso na 2.ª série do Diário da República, em conformidade com o disposto no art.º 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

17. Em cumprimento da alínea h) do art.º 9.º 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, 22 de fevereiro de 2023.

O Presidente do Conselho Diretivo,



Hugo Miguel Marreiros Henrique Pereira