

AVISO N.º 331/2024

Torna-se público que, na sequência do despacho do Presidente da Câmara, proferido em 10 de outubro de 2024, se encontra aberto, pelo prazo de 15 dias úteis, a contar do dia imediato ao da publicação do presente aviso no Diário da República, o procedimento concursal a seguir indicado, para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, nos termos que abaixo se mencionam:

Ref.ª E) - 10 postos de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Operacional (Limpeza Urbana), com grau de complexidade 1.

1. Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, ambos na sua atual redação, Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, Decreto-Lei n.º 26-B/2023, de 18 setembro e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

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 no Município de Lagos, 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: Aos postos de trabalho a prover na categoria de Assistente Operacional, compete-lhes exercer funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; executar tarefas elementares de apoio, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico, competindo-lhes, entre outras, as seguintes tarefas:

Proceder à remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, limpeza de sarjetas, lavagem das vias públicas, limpeza de espaços públicos, remoção de lixeiras e extirpação de ervas; zelar pela correta utilização dos equipamentos à sua guarda, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

5. Local de trabalho: Área do Município de Lagos.

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 821,83€ (oitocentos e vinte e um euros e oitenta e três cêntimos).

7. Requisitos de admissão: só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que 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 e profissionais exigidos, sem possibilidade de substituição dos requisitos habilitacionais por formação ou experiência profissional:

- Nível habilitacional equivalente à escolaridade obrigatória, designadamente: 4.º ano de escolaridade 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, 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 01 de janeiro de 1995.

- Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras previsto pela legislação portuguesa aplicável.

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 do Município de Lagos idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8. Métodos de seleção: Tal como está previsto na legislação aplicável, os métodos de seleção assumirão características diferentes consoante os candidatos não tenham vínculo de emprego estabelecido com a administração pública ou já sejam detentores de vínculo. Essas particularidades do procedimento estão descritas no ponto 8.1. e no ponto 8.2., respetivamente.

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

- 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 será 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 será publicitado.

8.1.1. 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 preparação e aplicação da avaliação psicológica será efetuada por uma entidade especializada externa e será avaliada através de menções classificativas de Apto e Não Apto.

8.1.2. Prova Prática de Conhecimentos (PPC): visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício de determinada função.

Esta prova, de natureza prática, terá a duração de 1 hora e consistirá no seguinte:

1. Realização de corte/remoção de ervas infestantes com recurso a meios mecânicos e manuais /roçadoura e enxada;
2. Simulação da recolha de resíduos sólidos urbanos numa viatura de recolha.

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.

Estes parâmetros serão valorados da seguinte forma:

- Insuficiente - inferior a 9,50 valores;
- Suficiente - igual ou superior a 10 valores e inferior a 14 valores;
- Bom - igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores;
- Elevado - igual ou superior a 18 valores.

O resultado final deste método de avaliação será expresso numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Prova Prática de Conhecimentos (PPC)} = A + B + C + D$$

8.2. Aos candidatos que a seguir se indicam 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 será 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 será publicitado.

Os candidatos poderão, em substituição dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, optar pela realização dos métodos de seleção, Avaliação Psicológica e Prova Prática de Conhecimentos.

8.2.1. 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.

Este método será valorado de 0 a 20 valores, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

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

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, devidamente comprovadas, enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com o limite de 20 valores.

- Ações de formação com duração até 14 horas - 0,5 valor cada;

- Ações de formação com duração entre 15 e 35 horas - 1 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 36 e 60 horas - 1,5 valores cada;
- Ações de formação com duração entre 61 e 100 horas - 2 valores cada;
- Ações de formação com duração superior a 100 horas - 2,5 valores cada.

3) A avaliação da 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:

- Inferior a 1 ano - 8 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.

4) Para a valoração da avaliação de 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 critérios a seguir indicados:

- 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.

8.2.2. 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.

O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas, transposta para uma escala de 0 a 20 valores.

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

9. 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, de acordo com as fórmulas a seguir indicadas:

a) Candidatos referidos no ponto 8.1.: $OF = AP: \text{Apto/Não Apto}; (PPC \times 100\%);$

b) Candidatos mencionados no ponto 8.2.: $OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%).$

Legenda: OF = Ordenação Final; AP = Avaliação Psicológica; PPC = Prova Prática de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

10. Orientações comuns a aplicar na seleção:

10.1. Os métodos de seleção são eliminatórios, 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.

10.2. 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.

10.3. 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, conforme 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.

10.4. Nos termos do n.º 1 do art.º 3.º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a quota de 5% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência, cujo grau de incapacidade seja igual ou superior a 60 %.

10.5. 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.

11. Formalização das candidaturas:

11.1. As candidaturas ao presente procedimento serão excepcionalmente aceites em suporte de papel, de modo a enquadrar os candidatos que não disponham de acesso aos meios eletrónicos, devendo ser remetidas por correio registado para a Câmara Municipal de Lagos, Paços do Concelho Séc. XXI - Praça do Município, 8600-293 Lagos, ou entregues pessoalmente no Gabinete do Cidadão e Empresas, na morada citada, nos dias úteis, das 09:00 às 17:00 horas, até ao último dia do prazo fixado no ponto 1 do presente aviso, sendo sempre obrigatório o preenchimento do formulário de candidatura, disponível no Balcão Virtual do Município de Lagos em <https://www.cm-lagos.pt/balcao-virtual/concursos-publicos/recursos-humanos> acompanhado, sob pena de exclusão dos seguintes documentos:

11.1.1. 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 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.

11.2. Os eventuais candidatos detentores de vínculo de emprego público, a quem será aplicável o método de seleção da Avaliação Curricular, para além dos documentos referidos nos pontos 11.1.1 e 11.1.2. devem apresentar sob pena de exclusão, os seguintes documentos:

11.2.1. *Curriculum vitae* detalhado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações académicas e/ou 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.

11.2.2. 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.

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

12. O Júri do procedimento concursal e de avaliação do período experimental terá a seguinte constituição:

Membros efetivos: Presidente: Chefe da Divisão de Ambiente, em regime de substituição, Ana Rita Escolástico da Silva Alves Pico, na qualidade de Presidente do Júri; 1.ª Vogal: Chefe da Divisão de Recursos Humanos, em regime de substituição, Maria Antonieta da Glória Santos Camilo, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos e 2.ª Vogal: Encarregado Operacional, João Carlos Vieira Flosa.

Membros suplentes: Técnica Superior, Vera Lúcia Pacheco Rodrigues Rosado e Técnica Superior, Susana Cristina Figueiras Rodrigues.

13. Cabe ao Júri do procedimento concursal decidir das fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos e fixar os parâmetros de avaliação, bem como a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

14. Os resultados obtidos em cada método de seleção, bem como a lista unitária de ordenação final dos candidatos serão afixados nos Paços do Concelho Séc. XXI - Praça do Município, 8600-293 Lagos e disponibilizados no Balcão Virtual do Município de Lagos em <https://www.cm-lagos.pt/balcao-virtual/concursos-publicos/recursos-humanos>.

Lagos, 16 de outubro de 2024.

No uso de competência delegada,

A Vereadora,



Sara Maria Horta Nogueira Coelho