

## Detalhe de Oferta de Emprego

---

### Caracterização da Oferta

---

**Código da Oferta:** OE202207/0285  
**Tipo Oferta:** Procedimento Concursal Comum  
**Estado:** Ativa  
**Nível Orgânico:** Câmaras Municipais  
**Orgão / Serviço:** Câmara Municipal da Chamusca  
**Vínculo:** CTFP por tempo indeterminado  
**Regime:** Carreiras Gerais  
**Carreira:** Assistente Operacional  
**Categoria:** Assistente Operacional  
**Grau de Complexidade:** 1  
**Remuneração:** €705,00  
**Suplemento Mensal:** 0.00 EUR

Motorista de Pesados

Funções gerais:

Conforme previsto no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Funções específicas:

Execução de tarefas da competência do Município, indispensáveis ao funcionamento dos serviços, nomeadamente:

- Conduzir caminhões e outros veículos automóveis pesados para o transporte de mercadorias e materiais;
- Informar-se do destino das mercadorias, determinar o percurso a efetuar e receber a documentação respetiva;
- Orientar e, participar nas operações de carga, arrumação e descarga da mercadoria, a fim de garantir as condições de segurança e respeitar o limite de carga do veículo;
- Efetuar 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;
- Efetuar a entrega da mercadoria e documentação respetiva no local de destino e receber o comprovativo da mesma;
- Providenciar pelo bom estado de funcionamento do veículo, zelando pela sua manutenção, reparação e limpeza;
- Elaborar relatórios de rotina sobre as viagens que efetuar;

### Caracterização do Posto de Trabalho:

### Requisitos de Admissão

---

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

**Relação Jurídica:** CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

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

- Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:**
- 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 indispensável ao exercício das funções;
  - e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.
- Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:** Não aplicável
- Requisitos de Nacionalidade:** Sim
- Habilitação Literária:** Habilitação Ignorada

### Locais de Trabalho

| Local Trabalho               | Nº Postos | Morada                  | Localidade | Código Postal       | Distrito | Concelho |
|------------------------------|-----------|-------------------------|------------|---------------------|----------|----------|
| Câmara Municipal da Chamusca | 1         | Rua Direita de S. Pedro | Chamusca   | 2140098<br>CHAMUSCA | Santarém | Chamusca |

**Total Postos de Trabalho: 1**

### Nº de Vagas/ Alterações

### Formação Profissional

**Outros Requisitos:**

### Formalização das Candidaturas

**Envio de Candidaturas para:** recursos.humanos@cm-chamusca.pt

**Contacto:** 249769100

**Data Publicitação:** 2022-07-08

**Data Limite:** 2022-07-22

### Texto Publicado

**Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:** DR, 2ª série, n.º 131, Aviso n.º 13595/2022 de 08/07/2022

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** MUNICÍPIO DA CHAMUSCA AVISO Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um (1) posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Assistente Operacional — Motorista de Pesados. 1 – Nos termos do disposto nos artigos 30º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e dos n.ºs 1 e 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125 - A/2019, de 30 de abril, na sua versão atualizada, torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal de 22 de março de 2022, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data da publicação do respetivo aviso no Diário da República, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um (1) posto de trabalho, previsto e não ocupado no mapa de pessoal, na carreira e categoria de Assistente Operacional – Motorista de Pesados. 2 - 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 o Instituto Nacional de Administração, I.P (INA,I.P.) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação", sendo

que a Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo (CIMLT) ainda não constituiu a Entidade Gestora de Requalificação das Autarquias Locais (EGRA). 3 - Legislação aplicável: Ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho); do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e da Portaria n.º 1553 -C/2008, de 31 de dezembro. 4 - Âmbito de recrutamento: Em cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica por tempo indeterminado. Em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto anteriormente e considerando os princípios da racionalização, eficiência e economia de custos que devem presidir ao procedimento administrativo, alarga-se o recrutamento a candidatos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida. 5- Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos nos n.ºs 3 a 6 do artigo 30.º da Portaria n.º 125- A/2019, de 30 de abril, na sua versão atualizada. A reserva de recrutamento será constituída pelo prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, a mesma será utilizada através da constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo. 6 - Caracterização Genérica do posto de trabalho: Funções gerais: Conforme previsto no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com grau de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Funções específicas: Execução de tarefas da competência do Município, indispensáveis ao funcionamento dos serviços, nomeadamente: • Conduzir caminhões e outros veículos automóveis pesados para o transporte de mercadorias e materiais; • Informar-se do destino das mercadorias, determinar o percurso a efetuar e receber a documentação respetiva; • Orientar e, participar nas operações de carga, arrumação e descarga da mercadoria, a fim de garantir as condições de segurança e respeitar o limite de carga do veículo; • Efetuar as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, atendendo ao estado da via e do veículo, às condições meteorológicas e de trânsito; • Efetuar a entrega da mercadoria e documentação respetiva no local de destino e receber o comprovativo da mesma; • Providenciar pelo bom estado de funcionamento do veículo, zelando pela sua manutenção, reparação e limpeza; • Elaborar relatórios de rotina sobre as viagens que efetuar; 6.1 – A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. 7 - Local de trabalho - Área do Concelho da Chamusca. 8 - Posicionamento remuneratório: 8.1 - Nos termos do disposto no artigo 38.º da LTFP, a determinação do posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados é objeto de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a prevista na Portaria n.º 1553 -C/2008, de 31 de dezembro — 4.ª posição, nível 4, €705,00, sem prejuízo das disposições normativas que eventualmente possam vir a ser aplicadas em resultado da revisão a que se refere o artigo 41.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. 8.2 – Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 38.º da LTFP, na sua atual redação, os candidatos detentores de um vínculo de emprego público, informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem. 9 - Requisitos gerais de admissão: Os requisitos de admissão são os previstos no artigo 17.º da LTFP (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas): a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; b) Ter 21 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 9.1 – Requisitos específicos Habilitações literárias: Escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a data de nascimento de cada candidato, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e/ou experiência profissionais. A escolaridade obrigatória é aferida segundo a data de nascimento: nascidos até 31/12/1966: 4 anos de escolaridade; nascidos até

31/12/1980: 6 anos de escolaridade; nascidos após 01/01/1981: 9 anos de escolaridade (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto — 12 anos de escolaridade). Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação aplicável. 10 - Para efeitos do disposto na alínea k) do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atualizada, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares de categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da autarquia, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 11 - Forma, prazo e local para apresentação das candidaturas: 11.1 - Forma: A apresentação da candidatura é efetuada em formato eletrónico, mediante o preenchimento de formulário de candidatura, de utilização obrigatória, datado e assinado, que se encontra disponível na página eletrónica da Câmara Municipal em [www.cm-chamusca.pt](http://www.cm-chamusca.pt), nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atual, e remetidas por correio eletrónico para [recursos.humanos@cm-chamusca.pt](mailto:recursos.humanos@cm-chamusca.pt); 11.2 - O prazo de entrega para as candidaturas é de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), nos termos do artigo 18.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atual; 12 - Apresentação de documentos: A apresentação das candidaturas deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atual, dos documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão específicos: a) Curriculum Vitae detalhado devidamente datado e assinado do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exercem, bem como as que exerceram, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação das ações de formação finalizadas (cursos, estágios, encontros, simpósios, especializações e seminários, indicando a respetiva duração e datas de realização); b) Fotocópia legível do certificado das habilitações literárias ou outro documento idóneo legalmente reconhecido para o efeito. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo e sob pena de exclusão, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável; c) Documento comprovativo das ações de formação profissional na área a concurso; 12.1 - Aos trabalhadores do Município da Chamusca é dispensada a apresentação dos certificados e comprovativos, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual; 12.2 - Assiste ao júri 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; 12.3 - Os candidatos devem reunir os requisitos de admissão gerais e específicos até à data limite para apresentação das respetivas candidaturas. 12.4 – Os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público, para além dos documentos acima indicados, devem, igualmente, apresentar declaração emitida pelo organismo ou serviço onde o candidato exerce funções ou a que pertence, devidamente atualizada, da qual conste, de forma inequívoca a modalidade da relação jurídica de emprego público que detém, a categoria e posição remuneratória detida, a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública e a caracterização dos postos de trabalho que ocupa ou ocupou por último, bem como as avaliações de desempenho relativas aos últimos três (3) anos e, na sua ausência, o motivo que determinou o facto. 12.5 - Para efeitos de admissão ao procedimento, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos métodos de seleção. 12.6 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei; 13 - Métodos de seleção: 13.1 – Considerando o disposto no artigo 36.º da LTFP e no artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, nas suas versões atuais, que estabelecem os métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como no artigo 6.º da referida Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, será aplicado aos candidatos como métodos de seleção obrigatórios, consoante a sua situação, Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Curricular (AC) e a Avaliação Psicológica (AP) ou Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e como método de seleção facultativo a Entrevista Profissional de Seleção (EPS). 13.2 – Nos termos do n.º 3 do artigo 36º da LTFP, os métodos Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), podem ser afastados pelos candidatos através de

declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos. 13.3 – 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 conhecimento da língua portuguesa, e tem uma ponderação de 45% na nota final. A prova de conhecimentos será composta de parte prática a qual não terá individualmente duração superior a 30 minutos, tendo em conta as seguintes tarefas: • Condução de viatura; • Execução de manobras operacionais, com acionamento de cargas e descargas; • Verificação dos equipamentos mecânicos e elétricos da viatura, e acondicionamento de carga dos veículos; • Limpeza de veículos e tacógrafos; Os parâmetros a avaliar serão: • Perceção e compreensão da tarefa (PCT); • Qualidade e rapidez da realização (QRR); • Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCTD); • Regras de segurança no trabalho (RST), de acordo com o seguinte: Parâmetro de Avaliação Escala de Avaliação Avaliação Valoração Perceção e compreensão da tarefa (PCT) Demonstrou muito boa perceção e compreensão da tarefa 5 Demonstrou razoável perceção e compreensão da tarefa 3 Demonstrou fraca perceção e compreensão da tarefa 1 Qualidade e rapidez da Realização (QRR) Demonstrou muito boa qualidade e rapidez de realização 5 Demonstrou razoável qualidade e rapidez de realização 3 Demonstrou deficiente qualidade e rapidez de realização 1 Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCTD) Demonstrou muito bons conhecimentos técnicos 5 Demonstrou razoáveis conhecimentos técnicos 3 Demonstrou deficientes conhecimentos técnicos 1 Regras de segurança do trabalho (RST) Demonstrou muito bons conhecimentos das RST 5 Demonstrou razoáveis conhecimentos das RST 3 Demonstrou deficientes conhecimentos das RST 1 A classificação final a atribuir a este método de seleção será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e resultará da soma da avaliação atribuída a cada um dos parâmetros, de acordo com a seguinte fórmula: Prova de Conhecimentos = (PCT + QRR + GCTD + RST) A aplicação deste método constará de ficha de avaliação individual. 13.4 – Avaliação Psicológica (AP) – tem uma ponderação de 25% na nota final e, destina-se a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, estabelecendo um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. De acordo com o nº 3 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, a avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia, através das menções de apto e não apto. Na última fase deste método, para os candidatos que o tenham completado, os níveis classificativos são: • Elevado – 20; • Bom – 16; • Suficiente – 12; • Reduzido – 8; • Insuficiente - 4 13.5 – Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, 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 os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho. Este método tem uma ponderação de 45% na nota final. A classificação da avaliação curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada do seguinte modo:  $AC = HA + FP + ED + AD$  4 Sendo: AC – Classificação da Avaliação Curricular; HA – Habilitação Académica; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional; AD – Avaliação de Desempenho a) Habilitação Académica (HA) - Escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a data de nascimento de cada candidato, nos termos da alínea a) do nº 1 do artigo 86º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada, nos seguintes termos: - 4ª classe do ensino primário para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966; - Seis anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1967; - Nove anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei nº 85/2009, de 27 de agosto – 12 anos de escolaridade). O fator HA será avaliado com base na relação quantitativa do grau de habilitação académica de acordo com a seguinte tabela: Grau de Habilitação Académica Valor Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura 15 Habilitações Académicas superiores ao exigido pela candidatura 20 b) Formação Profissional (FP) Na formação profissional serão consideradas todas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos e diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, da seguinte forma: Duração Valoração Mais de 60 horas de formação 20 valores De 40 a 59 h 16 valores Menos de 40 horas 12 valores Sem formação 0 valores A participação em ações de formação será classificada de

acordo com o quadro acima, de acordo com os seguintes critérios: - Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 7 horas; - Serão consideradas ações de formação com interesse específico as relacionadas com a área funcional do lugar a prover; - Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas sem interesse e não serão valorizadas; - Só serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que comprove a frequência e duração das mesmas. c) Experiência Profissional (EP) Este parâmetro será classificado de acordo com o tempo de serviço em funções públicas prestado no exercício de funções com identidade funcional idênticas às exigidas para o posto de trabalho a ocupar, devidamente comprovado por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas. Experiência Profissional Valoração >10 anos completos de experiência 20 valores Mais de 5 e até 10 anos de experiência 15 valores Até 5 anos completos de experiência 10 valores d) Avaliação de Desempenho (AD) Pondera-se as avaliações dos 3 últimos ciclos avaliativos, no âmbito do SIADAP 3. A valoração final é resultante da média aritmética simples das avaliações quantitativas dos três ciclos avaliativos, sendo pontuada de acordo com o seguinte quadro: Avaliação de Desempenho Valoração Desempenho Inadequado – 0 valores 0 Desempenho Adequado (de 2 a 2,999 pontos) 10 Desempenho Adequado (de 3 a 3,999 pontos) ou sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador 14 Desempenho relevante (de 4 a 4,700 pontos) 16 Desempenho relevante (superior a 4,700 pontos) ou desempenho com reconhecimento de excelência 20 Só será contabilizada a avaliação de desempenho devidamente comprovada, nomeadamente através de declaração emitida pelos serviços 13.6 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações, sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. Para o efeito, será elaborado um Guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência das competências em análise, avaliado segundo os seguintes níveis classificativos: • Elevado – 20; • Bom – 16; • Suficiente – 12; • Reduzido – 8; • Insuficiente - 4 A preparação e aplicação deste método será aplicado por um técnico devidamente habilitado para o efeito. A Entrevista de Avaliação de Competências terá uma duração aproximada de 30 minutos. As competências definidas para avaliar a Entrevista de Avaliação de Competências são as seguintes: • Experiência Profissional na Área a Recrutar; • Capacidade de Comunicação; • Relacionamento Interpessoal; • Motivação e Sentido de Responsabilidade; 13.7 – Aos candidatos é, complementarmente, aplicado o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS) conforme o disposto no nº 4 do artigo 36º da LTPF, na sua atual redação, e na alínea a) do nº 1 do artigo 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Este método visa avaliar a experiência e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A EPS terá uma duração aproximada de 30 minutos e será avaliada segundo os seguintes níveis classificativos: • Elevado – 20; • Bom – 16; • Suficiente – 12; • Reduzido – 8; • Insuficiente – 4 Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com o subfactor de avaliação: Fator de Avaliação Assunto a abordar EXP - Experiência Profissional na área a recrutar Ponderar o conhecimento das funções do posto de trabalho a concurso, no contexto do município e numa perspetiva da prossecução do interesse público. CC - Capacidade de comunicação Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão verbal. RI- Relacionamento Interpessoal Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com as chefias e os colegas de trabalho, e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho. MSR- Motivação e Sentido de responsabilidade Deverão ser ponderados os motivos da candidatura e as expectativas profissionais dos candidatos, bem como a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o bom funcionamento do serviço Os fatores de avaliação da EPS serão classificados de acordo com o seguinte: EXP - Experiência profissional na área a recrutar Classificação Fundamentação da classificação Insuficiente Desconhece as funções e tarefas do posto de trabalho, bem como, as competências do município na área do posto de trabalho a concurso. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa para a área de atividade do posto de trabalho a concurso. 4 valores Reduzido Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar as características e competências do município na área

do posto de trabalho, bem como, as funções e tarefas que integram o seu conteúdo funcional. Revelou dificuldade na identificação de interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa para a área de atividade do posto de trabalho a concurso. 8 valores Suficiente Conhece, com alguma razoabilidade as funções e tarefas do posto de trabalho, bem como, as características e competências do município na área do posto de trabalho. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, permitindo atribuir avaliação positiva para a área de atividade dos postos de trabalho a concurso. 12 valores Bom Sólidos conhecimentos das funções e tarefas inerentes ao posto de trabalho, com descrição e enquadramento das características e competências do município nesta área de atividade, demonstrando possuir uma visão de conjunto das atividades e equipamentos sob responsabilidade do município. Exposição com clareza de raciocínio. 16 valores Elevado 20 valores Profundos conhecimentos das características e competências do município na área do posto de trabalho. Elevada motivação e empenho para o exercício das funções caracterizadoras do posto de trabalho, numa ótica de prossecução do interesse público, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho, numa ótica de prossecução do interesse público. Exposição com elevada clareza de raciocínio CC\_ Capacidade de comunicação Classificação Fundamentação da classificação Insuficiente Manifestou dificuldade em compreender as perguntas; nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. 4 valores Reduzido Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldades de expressão, mas projetando uma atitude empática. 8 valores Suficiente Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar ideias, mas evidenciando uma atitude empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. 12 valores Bom Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia 16 valores Elevado Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder as questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação. 20 Valores RI \_ Relacionamento Interpessoal Classificação Fundamentação da classificação Insuficiente Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal 4 valores Reduzido Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. 8 valores Suficiente Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. 12 valores Bom Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo uma avaliação claramente boa da capacidade de relacionamento interpessoal. 16 valores Elevado 20 valores Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando franca facilidade de integração e grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo uma avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. MSR - Motivação e sentido de responsabilidade Classificação Fundamentação da classificação Insuficiente Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional; não revelou noção sobre os seus pontos fortes e fracos; demonstrou desinteresse e apatia face ao procedimento em curso. Demonstrou não possuir qualquer perceção das implicações do incumprimento das regras de funcionamento dos serviços públicos, não demonstrou qualquer capacidade de cumprimento de normas e valores instituídos. 4 valores Reduzido Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional; a noção sobre os seus pontos fortes e fracos nem sempre foi clara; demonstrou interesse relativo no procedimento e escassa motivação. Revelou fraca apetência para o cumprimento da missão de prossecução do interesse público através do desempenho responsável das suas

funções, não demonstrando possuir o brio profissional exigido para o desempenho da função, preconizando uma performance futura, muito abaixo do expectável. 8 valores Suficiente A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver; expôs de forma razoável os seus pontos fortes e fracos; permitiu diagnosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional para a área de atividade do posto de trabalho a concurso. Manifestou ser um trabalhador comprometido com o serviço, que compreende a importância de responder às solicitações dos cidadãos e/ou colegas com prontidão e responsabilidade; demonstrou ainda capacidade para se responsabilizar pelos materiais e equipamentos que terá a seu cargo. 12 valores Bom Demonstrou a relevância da sua experiência profissional para as atividades a desenvolver; projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional; as opções tomadas face às situações simuladas, projetam, em contexto profissional, maturidade e ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso. Demonstrou ser cumpridor das regras relativas ao funcionamento do serviço a que esteja afeto, nomeadamente assiduidade e pontualidade, compreendendo as implicações que podem advir do incumprimento dessas mesmas regras. Evidenciou capacidade de prossecução do interesse público, percebendo que as suas atitudes contribuem para o sucesso do trabalho e a boa imagem do setor 16 valores Elevado Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional; as opções tomadas face às situações simuladas, projetam, em contexto profissional, maturidade e ponderação e as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou uma noção clara e crítica dos seus pontos fortes e fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso, numa ótica de prossecução do interesse público. Demonstrou ter elevados padrões éticos e profissionais, compreendendo em pleno a importância da sua função para o bom funcionamento do serviço e a necessidade de procurar responder às solicitações que lhe são colocadas de forma diligente e responsável. Demonstrou elevada capacidade de zelo no que concerne os equipamentos/materiais a utilizar no seu dia a dia. 14 – A primeira Ata do júri do procedimento Concursal contendo os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento é disponibilizada na página eletrónica do Município da Chamusca em [www.cm-chamusca.pt](http://www.cm-chamusca.pt). 15 – De acordo com o disposto no artigo 7º da portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atual, os métodos de seleção deverão ser aplicados num único momento podendo, no entanto, optar-se pela sua utilização faseada, desde que devidamente fundamentada. Em caso de se optar pelo faseamento dos métodos de seleção aplica-se o disposto no nº 3 do suprarreferido artigo. 16 - Sistema de Classificação Final: Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte. A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores.  $CF = (40\% PC + 30\% AP + 30\% EPS) / 3$  Em que: CF – Classificação Final; PC – Prova de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica; EPS – Entrevista Profissional de Seleção. A ordenação final dos candidatos enquadrados nas situações de exceção será determinada de acordo com a seguinte fórmula:  $CF = (40\% AC + 30\% EAC + 30\% EPS) / 3$  Em que: CF – Classificação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; EPS – Entrevista Profissional de Seleção 17 – Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atual. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, atender-se-á à maior valoração no fator "Entrevista Profissional de Seleção". 18 - Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Para efeitos de admissão ao procedimento, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos métodos de seleção. 19 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 20 - No âmbito do exercício da

audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo de formulário denominado "Exercício do Direito de Participação dos Interessados", disponível na página eletrónica do Município, e remeter o mesmo, via correio eletrónico, para [recursos.humanos@cm-chamusca.pt](mailto:recursos.humanos@cm-chamusca.pt). 21 - Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da LTFP e no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, na sua versão atual, o presente procedimento concursal será publicitado: a) Na 2.ª série do Diário da República por extrato; b) Na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)); c) Na página eletrónica do Município da Chamusca a partir da data da publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP). 22 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor. 23 - A fim de dar cumprimento ao disposto no artigo 13.º do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril, de 2016, informam-se os candidatos que os seus dados pessoais serão tratados pela Câmara Municipal da Chamusca, na qualidade de responsável pelo tratamento, com a finalidade de recrutamento e seleção, nos termos de uma obrigação legal, sendo conservados pelo prazo 18 meses. Os candidatos poderão exercer o seu direito de acesso, retificação, oposição e apagamento, dentro dos limites legais, através de email para o delegado de proteção de dados ([dpo@cm-chamusca.pt](mailto:dpo@cm-chamusca.pt)), podendo apresentar uma reclamação à Comissão Nacional de Proteção de Dados. 24 - A reserva de recrutamento gerada pelo presente procedimento concursal só poderá ser utilizada para constituição de vínculos de emprego público para termo resolutivo certo. 25 - Composição do júri: Presidente: Evelina Maria Arrabaça Cebola Gonçalves Mendes, Eng.ª., Chefe de Divisão de Urbanismo, Planeamento, Obras, Ambiente e Equipamentos; 1º Vogal Efetivo: Tiago Pedro Carvalho Jerónimo, Técnico Superior; 2º Vogal Efetivo: José António Vilar de Jesus, Técnico Superior Recursos Humanos; 1º Vogal Suplente: Ana Margarida das Dores Pulquério Freitas, Técnica Superior Recursos Humanos; 2º Vogal Suplente: Alexandra Duarte Amora, Técnica Superior. 25.1. - O júri do procedimento concursal é responsável também pela avaliação do período experimental. 25.2 - Lista unitária de ordenação final: A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na sua página eletrónica; Chamusca, 14 de junho de 2022 O Presidente da Câmara Municipal, (Paulo Jorge Mira Lucas Cegonho Queimado, Dr.)

### Observações

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Alteração de Júri

---

### Resultados

---

### Questionário de Termina da Oferta

---

#### Admitidos

Masculinos:

Femininos:

**Total:**

**Total SME:**

**Total Com Auxílio da BEP:**

**Recrutados**

**Masculinos:**

**Femininos:**

**Total:**

**Total Portadores Deficiência:**

**Total SME:**

**Total Com Auxílio da BEP:**