bep Bolsa de Emprego Público

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta:	OE202604/1110
Tipo Oferta:	Procedimento Concursal Comum
Estado:	Ativa
Nível Orgânico:	Outros
Orgão / Serviço:	Associação de Municípios das Terras de Santa Maria
Vínculo:	CTFP a termo resolutivo certo
Duração:	12
Regime:	Carreiras Gerais
Carreira:	Assistente Operacional
Categoria:	Assistente Operacional
Grau de Complexidade:	1
Remuneração:	934,99€
Suplemento Mensal:	0.00 EUR
Caracterização do Posto de Trabalho:	Assegura funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; executa tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; tem responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos (pequenas reparações de serralharia, pichelaria e eletricidade); efetua trabalhos de limpeza, corte de vegetação e manutenção dos espaços exteriores envolventes do CROA/CAUDA, garantindo níveis adequados de acessibilidade, segurança e salubridade; tem noções em bem estar animal, higiene e sanidade animal; efetua alimentação de animais, limpeza e desinfeção do canil; dá apoio na receção de cadáveres de animais; pontualmente, dá apoio no atendimento ao público; está disponível para trabalhar todos os domingos e feriados. Executa outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos. Executa outras funções inerentes ao serviço que lhe sejam distribuídas, não prejudica que o trabalhador realize funções que não estejam expressamente mencionadas que lhe sejam afins ou conexas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e desde que não seja considerada uma desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica:	Nomeação definitiva
	Nomeação transitória, por tempo determinável
	Nomeação transitória, por tempo determinado
	CTFP por tempo indeterminado
	CTFP a termo resolutivo certo
	CTFP a termo resolutivo incerto
	Sem Relação Jurídica de Emprego Público

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:

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

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: Deliberação do Conselho Diretivo de 09 de abril de 2026

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Associação de Municípios das Terras de Santa Maria	1	Edifício Villa Balbina, Lugar do Parrinho	São João da Madeira	3700189 SÃO JOÃO DA MADEIRA	Aveiro	São João da Madeira

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Formação	Grande Grupo	Área de Estudo	Área de Educação e Formação	Programas/conteudos
Escolaridade mínima obrigatória	Programas gerais	Programas de base	Programas de base	Programas de formação básica

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: geral@amtsm.pt

Contacto: 256830020

Data Publicitação: 2026-04-28

Data Limite: 2026-05-13

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: DR Aviso (extrato) n.º 9826/2026/2

Texto Publicado em Jornal Oficial: Para efeitos do disposto no artigo 11º/3, da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com artigos 30º e 33º a 38º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho e aplicada à Administração Local, por força do disposto no Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de Setembro, torna-se público: 1 - De acordo com a deliberação da Associação de Municípios das Terras de Santa Maria, tomada em reunião ordinária de 09 de abril de 2026, é aberto o presente procedimento concursal comum. 2 – Para a carreira e categoria de Assistente Operacional 1 (um) posto de trabalho destinados ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a temo resolutivo, certo, por 1 (um) ano eventualmente renovável até 3 (três) anos. 3 — O recrutamento de trabalhadores em situação

de valorização profissional, em reserva constituída pela EGRA ou em reserva constituída na própria autarquia, de acordo com o disposto no artigo 34º/4, da Lei nº 25/2017, de 30 de maio: 3.1 - Trabalhadores em situação de valorização profissional (requalificação profissional) - não está constituída na AMP, a Entidade Gestora da Requalificação nas autarquias locais, adiante (EGRA). 3.2 - Reserva de Recrutamento – para efeitos do disposto no 34º/4, da Lei nº 25/2017, de 30 de maio e artigo 27º/1 da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, não está constituída qualquer reserva de recrutamento na própria entidade. 3.3 – De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014. "As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação". 4 – O local de trabalho onde as funções são exercidas – CROA (Centro de Recolha Oficial Animal) CAUDA e eventualmente na Associação de Municípios das Terras de Santa Maria. 5 - Caracterização do posto de trabalho: Para além do conteúdo funcional cf. o disposto no artigo 88º/2, constante no anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, grau de complexidade funcional 1, cabendo-lhe ainda efetuar funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, a execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; tem responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos (pequenas reparações de serralharia, pichelaria e eletricidade); efetua trabalhos de limpeza, corte de vegetação e manutenção dos espaços exteriores envolventes do CROA/CAUDA, garantindo níveis adequados de acessibilidade, segurança e salubridade; tem noções em bem estar animal, higiene e sanidade animal; efetua alimentação de animais, limpeza e desinfeção do canil; dá apoio na receção de cadáveres de animais; pontualmente, dá apoio no atendimento ao público; está disponível para trabalhar todos os domingos e feriados. Executa outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos. Executar outras funções inerentes ao serviço que lhe sejam distribuídas, não prejudica que o trabalhador realize funções que não estejam expressamente mencionadas que lhe sejam afins ou conexas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e desde que não seja considerada uma desvalorização profissional, nos termos do nº1 do artigo 81º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho. O posto de trabalho caracteriza-se, ainda, pela realização de outras tarefas inerentes às suas funções, quando solicitadas pelos superiores hierárquicos, nomeadamente, tarefas simples, não especificadas de carácter manual e exigindo, principalmente, esforço físico e conhecimentos práticos. 6 – A carreira e categoria para que é aberto o presente procedimento - Assistente Operacional/Assistente Operacional. 7 – A posição remuneratória do trabalhador terá como referência o valor base remuneratório da Administração Pública, equivalente hoje, a 934,99€, correspondente à 1ª posição e ao 5º nível remuneratório da tabela remuneratória única, por tratar-se da remuneração mínima mensal garantida a que tem direito pf. do disposto no artigo 148º da LTFP. 8 — Requisitos de admissão — Ao referido procedimento concursal poderão concorrer indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas, reúnam os seguintes requisitos: 8.1 — Requisitos gerais — constantes do artigo 17.º da (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito 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 — Para cumprimento do estabelecido no nº 3 do artigo 30º da (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho, o recrutamento é feito por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado e, na hipótese de faltarem candidatos a concorrer com vínculo, são também admitidos ao presente processo de recrutamento candidatos sem vínculo, conforme o previsto no nº 4 e 5 ao artigo 30º da (LTFP). 10 — Nível habilitacional: Escolaridade obrigatória, conforme a data de nascimento: - Até 31/12/1966 – 4 anos de escolaridade; - Entre 01/01/1967 e 31 /12/1980 – 6 anos de escolaridade; - A partir de 01/01/1981 – 9 anos de escolaridade; - Ano letivo 2009/2010 – 12 anos de escolaridade (aplicável aos candidatos nascidos a partir de 31/12/1994). 11 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta Associação de Municípios idênticos

ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 12 — Formalização e prazo de apresentação das candidaturas: 12.1 – O prazo de apresentação das candidaturas, é de 10 (dez), dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, nos termos do disposto no artigo 12º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, para preenchimento do posto de trabalho em causa, previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta Associação de Municípios para a ano 2026. 12.2 – Forma: As candidaturas serão efetuadas até às 23h59m do 10.º dia útil a contar da data da publicitação deste anúncio na Bolsa de Emprego Público (BEP), através do preenchimento de formulário disponível na página eletrónica da AMTSM, https://amtsm.pt. Poderão ser entregues via eletrónica, para geral@amtsm.pt, e deverão os candidatos solicitar recibo de entrega (do email pessoal) no envio dos documentos. Poderão também ser entregues (em papel) pessoalmente na receção da Associação de Municípios das Terras de Santa Maria dentro do horário de expediente, ou enviadas pelo correio, para a Parrinho, Rua Milheirós de Poiares, nº 1177, 3700-189 São João da Madeira, com aviso de receção até ao termo do prazo fixado para a entrega das candidaturas. O Formulário de candidatura deverá ser acompanhado dos seguintes documentos: - Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias; - Currículo vitae, datado e assinado, anexando os documentos comprovativos da experiência profissional e formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho; - Fotocópia do Cartão de Cidadão; - Fotocópia da carta de condução; - Sendo o candidato detentor de relação jurídica de emprego: declaração emitida pelo órgão ou serviço onde o candidato exerce funções públicas, reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, da qual conste a informação seguinte: a) Indicação inequívoca da natureza da relação jurídica de emprego público detida; b) Carreira e categoria de que o candidato é titular; c) Posição remuneratória em que o candidato se encontra; d) Atividade e funções que o candidato se encontra a desempenhar e o grau de complexidade das mesmas; e) A avaliação de desempenho quantitativa, obtida nos últimos quatro anos/dois ciclos avaliativos, e/ou justificações sobre a falta de avaliação se for o caso. 12.3 – A não apresentação da declaração referida na alínea a) do ponto anterior, ou a falta de indicação da natureza do vínculo e sua determinabilidade, implicam a não consideração da situação jurídico-funcional do candidato para efeitos de prioridade na fase de recrutamento. 12.4 - A não apresentação dos documentos comprovativos da reunião dos requisitos legalmente exigidos, que impossibilitem a admissão ou avaliação dos candidatos determina a sua exclusão do procedimento, nos termos do artigo 15º/5 da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro. 12.5 — Os candidatos devem preencher devidamente o formulário de candidatura, identificando o posto de trabalho pretendido, pela inclusão da referência e designação mencionada no ponto 1 do presente aviso. 13 — Os métodos de seleção a utilizar, serão os previstos no nº 6 do artigo 36º do anexo à LTFP e, nos termos do artigo 17º da mencionada Portaria. a) Método de seleção obrigatório - avaliação curricular (AC) e entrevista avaliação de competências (EAC) 13.1 - Nos termos do disposto no artigo 21º/4 da Portaria nº 236/2022 de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo considerado excluídos do procedimento os candidatos que faltem à sua aplicação ou tenham obtido valoração inferior a 9,5 valores, não se lhes aplicando o método ou fases seguintes. 13.2 - A valoração dos métodos de seleção obedece ao disposto no artigo 21º da mencionada Portaria, e será convertida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método. 13.3 - A valoração final é calculada através da média ponderada sendo: Avaliação Curricular - 70% Entrevista Avaliação de Competências - 30% 13.4 - Avaliação Curricular (AC) — Avaliação curricular — visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida, apenas quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. É expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros: a) HA - Habilitação Académica: onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma: - Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores; - Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura - 20 valores. b) FP- Formação Profissional: c) O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação: - Sem cursos ou ações - 0 valor; - Cursos ou ações de duração até 20 horas - 1 valor; - Cursos ou ações de duração de 21 a 50 horas – 2 valores; - Cursos ou ações de duração de 51 a 80 horas - 3 valores; - Cursos ou ações de

duração de 81 a 100 horas - 4 valores; - Cursos ou ações de duração superior a 100 horas - 5 valores. Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP), apenas serão contabilizadas as ações e cursos de formação frequentados, adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado e que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 6 horas. Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caraterizadoras do posto de trabalho ? preencher. Será ponderada da seguinte forma: - Menos de um ano - 8 valores; - Entre um e dois anos - 10 valores; - Entre três e quatro anos - 12 valores; - Entre cinco e seis anos - 14 valores; - Entre sete e oito anos - 16 valores; - Entre nove e dez anos - 18 valores; - Superior a dez anos - 20 valores. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem. d) Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao período correspondente aos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma apurada através do cálculo da média desses mesmos anos. Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, será atribuída a classificação de 3. A conversão da média final, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, conforme exemplo abaixo descriminado: 5-------20 3.5-----? x= 14 A Avaliação Curricular dos candidatos é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar, de acordo com as seguintes fórmulas, conforme o candidato seja ou não titular de vínculo de emprego público por tempo indeterminado: AC= (HA+FP+2EP+AD):5 Ou AC= (HA+FP+2EP):4 em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional e AD = Avaliação de Desempenho. 13.5 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O método deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências pretendido: a) Orientação para o Serviço Público; b) Relacionamento Interpessoal; c) Otimização de Recursos; d) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; e) Orientação para a Segurança; e pretende aferir da presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil, sendo avaliada numa escala de 0 a 20 valores e a sua classificação expressa até às centésimas. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 45 minutos 13.6 - Classificação final (CF): a classificação e a ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, a aplicação das seguintes fórmulas conforme os métodos aplicados aos candidatos: OF = 0,70 AC + 0,30 EAC Em que: OF = Ordenação Final AC = Avaliação Curricular EAC = Entrevista de Avaliação de Competências 14 – A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da nota atribuída no respetivo método de seleção realizado. 14.1 – Considera-se excluídos da ordenação final, os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores, cf. artigo 21º/4 da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro; 14.2 – Verificando-se uma igualdade de valoração, os candidatos serão seriados pelos critérios constantes do art.º 24º, da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro. Mantendo-se o empate segue-se o critério de desempate: - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente: a) Em função da valoração obtida na experiência profissional; b) Em função da menor idade 15 — Composição do júri. Presidente: Eng.ª Teresa Pouzada, Secretária Geral da AMTSM (Associação de Municípios das Terras de Santa Maria); Vogais efetivos: Drª Cláudia Valadares, Técnica Superior, Veterinária da AMTSM e Dr.ª Teresa Gomes, Técnica Superior da AMTSM; Vogais suplentes: Sofia Damas, Técnica Superior da AMTSM, Carla Lopes, Técnica Superior da AMTSM. 16 - A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas,

afixadas no placard dos serviços e disponível na página eletrónica da AMTSM, sendo que os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, através de: e-mail com recibo de entrega da notificação. 16.1 – A forma de publicação da lista unitária de ordenação final dos candidatos incluindo os que tenham sido excluídos da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, que é afixada em local visível e público das instalações da Associação de Municípios das Terras de Santa Maria e disponibilizada no seu sítio da Internet. 17 — A cessação do procedimento concursal é feita nos termos do artigo 27º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 18 — O presente aviso rege-se pelo disposto pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na LTFP conforme anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro que aprovou o Código do Procedimento Administrativo. 19 – O prazo de validade, se em resultado do presente procedimento concursal, a lista de ordenação final contiver um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses, contados da data da homologação da lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, sendo o procedimento concursal válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos do disposto do artigo 25º/6 da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação. 20 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 21 — A quota de emprego para candidatos com deficiência, procede-se nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de quotas de emprego para pessoas com deficiência com um grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60%, sem prejuízo do respeito pelos critérios de prioridade de recrutamento legalmente previstos. O candidato deve declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6º e 7º, do diploma supramencionado. Associação de Municípios das Terras de Santa Maria, 17 de abril de 2026 O Presidente da Associação de Municípios das Terras de Santa Maria, Joaquim Jorge Ferreira

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termino 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:		