

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202608/0526

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Outros

Orgão / Serviço: Associação de Municípios da Região do Planalto Beirão

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: 934,99€

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

As funções a exercer serão as abaixo descritas:

- Acompanhar e aferir a qualidade de serviço prestado, no que concerne aos fluxos de recolha de resíduos;

- Recolha de informação no terreno, relativa aos pedidos realizados por utilizadores, autarquias, prestador de serviços e entidade gestora, sobre as necessidades de contentorização dos diversos fluxos;

- Reporte da situação / estado dos diversos sistemas de contentorização;

- Reporte em tempo real das ocorrências verificadas no terreno através das ferramentas digitais disponíveis para o efeito (por exemplo: plataforma de

Caracterização do Posto de Trabalho: gestão de frota) e registar, inserir dados e comunicar ocorrências, previamente validadas, no sentido de solucionar as ocorrências;

- Percorrer o território a fim de detetar visualmente pontos críticos de deposição ilegal, indícios dos eventuais prevaricadores e reportar internamente a informação através de relatório da ocorrência;

- Sensibilização dos utilizadores, domésticos e não domésticos, para a correta separação e deposição dos resíduos;

- Registar o cumprimento do serviço/circuitos de recolha através da informação recolhida no sistema gestão de frota.

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

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

b) 18 anos de idade completos;

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: 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.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Associação de Municípios da Região do Planalto Beirão	2	Vale da Margunda, Borralhal	Borralhal	3465013 BARREIRO DE BESTEIROS	Viseu	Tondela

Total Postos de Trabalho: 2

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: rh@planaltobeirao.pt

Contacto: 232870020

Data Publicitação: 2026-08-14

Data Limite: 2026-08-28

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 20320/2026/2; www.planaltobeirao.pt

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1. A Associação de Municípios da Região do Planalto Beirão (AMRPB), na reunião de 12/01/2026, no exercício da competência prevista no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, aprovou a abertura de procedimento concursal comum, nos termos previstos na alínea a) do artigo 4.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, para recrutamento de Assistente Operacional – Área de Ambiente e Gestão de Resíduos. 2. O procedimento visa o recrutamento de 2 Assistentes Operacionais – Área de Ambiente e Gestão de Resíduos, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado. 3. Declara-se, para os devidos efeitos, não existirem reservas de recrutamento constituídas na AMRPB e que, efetuada a devida consulta prévia à CIM Viseu Dão Lafões, foi confirmada, a 23/07/2026, a inexistência de candidatos em reserva de recrutamento para a carreira, categoria e perfil adequados aos postos de trabalho a ocupar. 4. As funções serão exercidas na área de atuação da AMRPB, que compreende a área dos 19 municípios associados. 5. As funções a exercer serão as abaixo descritas: 5.1. Acompanhar e aferir a qualidade de serviço prestado, no que concerne aos fluxos de recolha de resíduos; 5.2. Recolha de informação no terreno, relativa aos pedidos realizados por utilizadores, autarquias, prestador de serviços e entidade gestora, sobre as necessidades de contentorização dos diversos fluxos; 5.3. Reporte da situação / estado dos diversos sistemas de contentorização; 5.4. Reporte em tempo real das ocorrências verificadas no terreno através das ferramentas digitais disponíveis para o efeito (por exemplo: plataforma de gestão de frota) e registar, inserir dados e comunicar ocorrências, previamente validadas, no sentido de solucionar as ocorrências; 5.5. Percorrer o território a fim de detetar visualmente pontos críticos de deposição ilegal, indícios dos eventuais prevaricadores e reportar internamente a informação através de relatório da ocorrência; 5.6. Sensibilização dos utilizadores, domésticos e não domésticos, para a correta separação e deposição dos resíduos; 5.7. Registar o cumprimento do serviço/circuitos de recolha através da informação recolhida no sistema gestão de frota. 6. A posição remuneratória será definida, de acordo com o estabelecido no art.º 38.º da LTFP e Lei do Orçamento de Estado em vigor, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível 5 da tabela remuneratória única, remuneração de 934,99 € (novecentos e trinta e quatro euros e noventa e nove cêntimos). 7. Os requisitos de gerais de admissão são os previstos no artigo 17.º da LTFP: 7.1.

Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção internacional ou lei especial; 7.2. 18 anos de idade completos; 7.3. Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; 7.4. Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; 7.5. Cumprimento das leis de vacinação obrigatória; 7.6. Carta de condução de veículos ligeiros (categoria B/B1). 8. Em conformidade com o disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, podem concorrer candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do mesmo artigo. 9. Nível habilitacional exigido: Escolaridade Obrigatória 10. Não é admissível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, nos termos previstos na lei. 11. 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 Associação de Municípios da Região do Planalto Beirão idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 12. As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), através do endereço de correio eletrónico rh@planaltobeirao.pt, até às 23h59 da data limite para a apresentação das candidaturas, anexando a documentação indicada no presente aviso. 13. Não é admissível a formalização de candidaturas ou o envio ou entrega de documentos em formato de papel ou fax. 13.1. A candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos, sob pena de exclusão: 13.1.1. Ficha de candidatura, disponível em <https://www.planaltobeirao.pt/> 13.1.2. Documento comprovativo das habilitações exigidas, bastando que os candidatos entreguem fotocópia simples do certificado de habilitações académicas ou de outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável; 13.1.3. Curriculum Vitae; 13.1.4. No caso de o candidato possuir relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração atualizada, emitida pelo organismo ou serviço onde o candidato exerce funções ou pertence, da qual conste, de forma inequívoca, a modalidade da relação jurídica de emprego público que detém, a carreira/categoria e posição remuneratória detida, as atividades/funções que se encontra a exercer inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública, bem como a indicação da avaliação do desempenho quantitativa, obtida no último período avaliativo, e, na ausência de avaliação, o motivo que determinou tal facto; 13.2. A candidatura deverá, ainda, ser acompanhada de fotocópia simples dos documentos comprovativos dos factos descritos no Curriculum Vitae, designadamente dos relativos à formação profissional frequentada e à experiência profissional detida, sob pena de não serem considerados pelo Júri do procedimento. 13.3. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o provimento. 13.4. As falsas declarações prestadas pelos candidatos ou a apresentação de documentos falsos na instrução da candidatura determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal. 13.5. Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de março, para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção. 14. A candidatura estará aberta pelo período de 10 dias úteis, após publicação do aviso na BEP. 15. Todas as comunicações respeitantes a este procedimento serão realizadas, exclusivamente, através do endereço eletrónico rh@planaltobeirao.pt. 16. Métodos de seleção: 16.1. Os candidatos que sejam trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa são aplicáveis os métodos de seleção, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP. 16.2. Os demais candidatos são aplicáveis os métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação psicológica, previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, e o método de entrevista de avaliação de competências, como método facultativo, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 18.º da Portaria, por se revelar indispensável a avaliação das competências e comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências

consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a preencher (alínea b) no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria). 16.3. Aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP: 16.3.1. Prova de conhecimentos – 60%; 16.3.2. Avaliação psicológica (apto ou não apto); 16.3.3. Entrevista de avaliação de competências – 40% 16.4. Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (salvo se afastados, por escrito, pelos candidatos, caso em que serão aplicados os métodos supra identificados): 16.4.1. Avaliação curricular 45%; 16.4.2. Entrevista de avaliação de competências 55%. 16.5. Aplicação faseada dos métodos de seleção - por questões de celeridade, e estando em causa o recrutamento para 2 postos de trabalho, considera-se adequada a aplicação faseada dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 19.º da Portaria, no caso de o número de candidatos ser igual ou superior a 50. 16.6. Métodos de Seleção a aplicar aos Candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP ou aos Candidatos que, embora abrangidos pelo n.º 2 do Artigo 36.º da LTFP, optem, por escrito, pela aplicação destes métodos: 16.6.1. Prova de Conhecimentos (PC): destina-se a avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício da função posta a concurso, nos seguintes termos: 16.6.1.1. A prova de conhecimentos assumirá a forma teórica e é destinada a avaliar o conhecimento, assim como a sua aptidão e capacidade para o desempenho da função, com a duração de 60 (sessenta) minutos e uma tolerância de 15 (quinze) minutos. 16.6.1.1.1. Durante a prova é permitida a consulta da bibliografia referida nos pontos seguintes. 16.6.1.2. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores. 16.6.1.3. A prova de conhecimentos incidirá sobre as seguintes matérias: 16.6.1.3.1. Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro. 16.6.1.3.1.1. Código do Procedimento Administrativo – CPA. 16.6.1.3.1.1.1. Artigos 3.º a 19.º e 86.º a 88.º, todos do anexo. 16.6.1.3.2. Lei n.º 35/2014, de 20 de junho 16.6.1.3.2.1. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP 16.6.1.3.2.1.1. Artigos 19.º a 24.º, 70.º a 73.º, 126.º a 143.º e 176.º a 179.º, todos do anexo. 16.6.1.3.3. Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro 16.6.1.3.3.1. Código dos Contratos Públicos 16.6.1.3.3.1.1. Artigos 16.º a 20.º, 35-A.º a 48.º e 112.º a 129.º, todos do anexo. 16.6.1.3.4. Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro. 16.6.1.3.4.1. Regime Geral da Gestão de Resíduos 16.6.1.3.4.1.1. Artigos 4.º a 31.º, 35.º a 38.º, 45.º a 49.º, 57.º e 110.º. 16.6.1.3.5. Regulamento n.º 694/2024 16.6.1.3.5.1. Regulamento de Gestão de Resíduos Urbanos 16.6.1.3.6. Regulamento n.º 695/2024 16.6.1.3.6.1. Regulamento de Gestão de Resíduos Urbanos em Alta 16.6.1.3.7. Regulamento n.º 13/2026 16.6.1.3.7.1. Regime de adesão a um sistema de recolha de têxteis em fim de vida • Todos os diplomas devem ser considerados na redação à data da publicação do anúncio. 16.6.2. Avaliação Psicológica (AP): AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP): A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o seguinte perfil de competências - elenco de competências e dos comportamentos que estão diretamente associados ao posto de trabalho, identificados como os mais relevantes para um desempenho de qualidade, com base na análise da função e do contexto profissional em que a mesma se insere. 16.6.2.1. A avaliação psicológica será efetuada por entidade especializada, através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases, sendo valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. 16.6.3. 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, com vista a uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através das descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. 16.6.3.1. O presente método de seleção é avaliado numa escala de 0 a 20 valores. 16.6.3.2. A entrevista de Avaliação de competências incidirá nas competências seguintes e será avaliada em função das respetivas ponderações. 16.6.3.2.1. Orientação para o Serviço Público – 25% 16.6.3.2.1.1. Ética e Valores – Nível de exigência 3 16.6.3.2.1.2. Compromisso – Nível de exigência 3 16.6.3.2.1.3. Conduta Pessoal – Nível de exigência 4 16.6.3.2.2. Orientação para os Resultados – 25% 16.6.3.2.2.1. Foco nos resultados – Nível de exigência 3 16.6.3.2.2.2. Otimização dos recursos – Nível de exigência 4 16.6.3.2.2.3. Qualidade – Nível de exigência 3 16.6.3.2.3. Gestão do conhecimento – 15% 16.6.3.2.3.1. Aquisição do conhecimento – Nível de exigência 3 16.6.3.2.3.2. Aplicação do conhecimento – Nível de exigência 2 16.6.3.2.3.3. Partilha do conhecimento – Nível de exigência 2 16.6.3.2.4. Orientação para a segurança – 15% 16.6.3.2.4.1. Regras e procedimentos – Nível de exigência 2 16.6.3.2.4.2. Mitigação de riscos – Nível de exigência 2 16.6.3.2.4.3. Priorização da segurança – Nível de exigência 2 16.6.3.2.5.

Inteligência emocional – 20% 16.6.3.2.5.1. Gestão de emoções – Nível de exigência 3 16.6.3.2.5.2. Empatia – Nível de exigência 3 16.6.3.2.5.3. Decisões emocionalmente inteligentes – Nível de exigência 3 16.6.4. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF): Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resulta das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula: $CF = 60\% PC + AP$ (APTO/NÃO APTO) + 40% EAC Em que: CF: Classificação final PC: Prova de conhecimentos AP: Avaliação psicológica EAC: Entrevista de avaliação de competências. 16.7. Métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: 16.7.1. Avaliação Curricular (AC): expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica, o percurso profissional e a relevância da experiência adquirida, a formação realizada e a avaliação de desempenho obtida, resultando a classificação deste método de seleção da aplicação da seguinte fórmula: $AC = (HL + FP + EP + AD) / 4$ Em que: AC: Avaliação curricular HL: Habilitação literária FP: Formação profissional EP: Experiência profissional AD: Avaliação do desempenho. 16.7.1.1. Habilitação literária (HL) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, considerando-se os seguintes valores: 16.7.1.1.1. Habilitações literárias 16.7.1.1.1.1. Grau exigido para efeitos de candidatura: 18 valores 16.7.1.1.1.2. Grau superior ao exigido para efeitos de candidatura: 20 valores 16.7.1.2. Formação profissional (FP) em que serão ponderadas as ações de formação profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, efetuadas nos últimos três anos, sendo este parâmetro valorado do seguinte modo: 16.7.1.2.1. N.º de horas de formação profissional relevante (*) 16.7.1.2.1.1. Sem formação relevante: 0 valores 16.7.1.2.1.2. Até 10 horas: 10 valores 16.7.1.2.1.3. Mais de 10 horas até 35 horas: 14 valores 16.7.1.2.1.4. Mais de 35 horas até 70 horas: 17 valores 16.7.1.2.1.5. Mais de 70 horas: 20 valores Nas ações de formação (cursos de formação de pequena, média e longa duração, seminários, palestras, encontros, jornadas e conferências) em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de sete horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. Na ausência de qualquer discriminação da duração em horas ou em dias, é atribuído um total de 3 horas e 30 minutos. * São consideradas relevantes formações dentro do âmbito do atual procedimento. 16.7.1.3. Experiência profissional (EP): Neste parâmetro apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, que se encontre devidamente comprovado, nos seguintes termos: 16.7.1.3.1. Tempo de serviço 16.7.1.3.1.1. Até 2 anos: 10 valores 16.7.1.3.1.2. Entre 2 anos e até 4 anos: 12 valores 16.7.1.3.1.3. Entre 4 anos e até 6 anos: 14 valores 16.7.1.3.1.4. Entre 6 anos e até 8 anos: 16 valores 16.7.1.3.1.5. Entre 8 anos e até 10 anos: 18 valores 16.7.1.3.1.6. Igual ou superior a 10 anos: 20 valores 16.7.1.4. Avaliação de desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, resultando a classificação deste fator da aplicação dos seguintes níveis classificativos, de acordo com o disposto em vigor para este efeito (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua atual redação, a qual estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP): 16.7.1.4.1. Avaliação final SIADAP 16.7.1.4.1.1. 1 a 2,999 – 8 valores 16.7.1.4.1.2. 3 a 3,999 – 12 valores 16.7.1.4.1.3. 4 a 4,999 – 16 valores 16.7.1.4.1.4. 5 – 18 valores 16.7.1.4.1.5. Desempenho relevante com mérito (Menção desempenho Excelente) – 20 valores 16.7.1.4.1.6. Sem avaliação do desempenho por facto não imputável ao candidato – 10 valores 16.7.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Será avaliada, classificada e valorada de acordo com o definido para o mesmo método a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP ou aos candidatos que, embora abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, optem, por escrito, pela aplicação desses métodos. 16.8. Classificação Final (CF): Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resulta das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula: $CF = 45\% AC + 55\% EAC$ Em que: CF: Classificação final AC: Avaliação curricular EAC: Entrevista de avaliação de competências 16.9. Disposições Gerais: 16.9.1. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios. 16.9.2. São excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou sejam classificados como não aptos na avaliação psicológica, não lhes sendo aplicados o método ou fase seguintes. 16.9.3. A falta de comparência dos

candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal. 16.9.4. Em caso de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no n.º 1 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e, subsistindo o empate, a ordenação será efetuada, de forma decrescente, do seguinte modo: 16.9.5. Em função da valoração obtida no primeiro método de seleção utilizado; 16.9.6. Em função do maior tempo de experiência profissional relativamente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho. 16.9.7. A lista unitária de ordenação final homologada é afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. s) Composição e identificação do júri; 17. O Júri deste procedimento é constituído por: • Presidente: José Maria Ivo Portela – Secretário Executivo • Vogal: Paulo Miguel Pais da Silva (Substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos) – Técnico Superior • Vogal: Élio José Henriques do Vale Andrade – Técnico Superior • Vogal Suplente: Cecília Henriques da Costa – Técnica Superior • Vogal Suplente: Luís Miguel Afonso Abrantes – Técnico Superior

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminó 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:		