

AVISO DE ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA (1) UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL NA ÁREA/ATIVIDADE DE CANTONEIRO

1 - Nos termos do disposto no artigo 33.º do Anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na redação atual, conjugada com a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, torna-se público que, por deliberação do Órgão Executivo de 30 de junho de 2022, se encontra aberto procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Junta de Freguesia de São Roque, aprovado para o ano de 2022, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte ao da publicação do presente aviso na Bolsa de emprego Público (www.bep.gov.pt).

2 – Quanto à exigência do requisito respeitante à impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho em causa por trabalhadores com relação jurídica de emprego público previamente constituída, ou por recurso a pessoal colocado em situação de mobilidade especial ou a outros instrumentos de mobilidade, “As autarquias locais não têm de consultar a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação”, de acordo com as Soluções Interpretativas Uniformes, da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, homologadas pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014.

3 - Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril atualizada e republicada pela Portaria n.º12-A/2021 de 11 de janeiro.

4 - Prazo de validade: O presente procedimento concursal é válido para o posto de trabalho a ocupar. Caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos/as superior ao do posto de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo de 18 meses contados da data da homologação, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, não estando constituída quaisquer reserva interna de recrutamento para ocupação de postos de trabalho por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para o exercício destas funções;

5 - Âmbito de recrutamento: o recrutamento inicia-se sempre entre trabalhadores/as com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. Em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho por aplicação da norma atrás descrita, e de acordo com a citada deliberação, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores/as com vínculo de emprego público a termo resolutivo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecida nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º do anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com a alínea g) do n.º4 do artigo 11.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, republicada pela Portaria n.º12-A/2021, de 11 de janeiro;

6 - Nos termos da alínea k), do n.º4, do artigo 11.º, da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação, não podem ser admitidos/as candidatos/as 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 órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento;

7 – Local de trabalho: Área da circunscrição geográfica da Freguesia de São Roque.

8 - Identificação e Caracterização dos postos de trabalhos: 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional para o desempenho de funções de cantoneiro.

Descrição sumária das atividades/posto de trabalho: descrito no anexo ao mapa de pessoal para o ano 2022: 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. As funções a exercer são as enquadradas no conteúdo funcional da carreira e categoria de assistente operacional, constantes no Anexo à LTFP, às quais corresponde o grau de complexidade funcional 1; e as funções que provêm da atribuição, competência ou atividade do posto de trabalho (limpeza e manutenção das vias, dos espaços verdes, e de outros espaços públicos; realização de pequenas obras e reparações; utilização e respetiva manutenção de ferramentas e máquinas necessárias às funções do posto de trabalho; apoio nas atividades desenvolvidas pela Junta de Freguesia, entre as quais a possibilidade de condução de viaturas da autarquia). Executar funções de carácter manual relacionados com a remoção de lixo ou equiparados, de limpeza de ruas, fossas, sarjetas e sumidouros, espaços urbanos, recolha de resíduos sólidos e lavagem de vias públicas; outros serviços de carácter operativo não específico, utilizando todos os materiais necessários, cabendo-lhes a responsabilidade dos mesmos sob sua guarda. Proceder ao corte de ervas e infestantes nas bermas das vias e arruamentos da Freguesia bem como em outros espaços sob a tutela da autarquia, utilizando todos os materiais e equipamentos necessários, entre os quais roçadoras, cabendo-lhes a responsabilidade dos mesmos sob sua guarda. Proceder à remoção de sobrantes resultantes das limpezas para depósito da autarquia, em viatura da mesma; efetuar a conservação e manutenção da limpeza dos cemitérios que são da responsabilidade da autarquia, bem como cuidar dos mesmos;

9 - Remuneração: Nos termos do artigo 38.º da LTFP, e da alínea d) do n.º4 do artigo 11.º da Portaria, a posição remuneratória para o presente procedimento corresponde à 4.ª posição e ao nível remuneratório 4 da Tabela Remuneratória Única, respeitante à carreira/categoria de Assistente Operacional, com remuneração base mensal de 705,00€ (setecentos e cinco euros).

10 - Poderão candidatar-se as pessoas que, até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas, reúnam os seguintes requisitos:

10.1 - Requisitos gerais: os previstos no artigo 17.º da LTFP (anexa à Lei n.º35/2014, de 20 de junho), nomeadamente:

- 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 não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

10.2 - Nível habilitacional exigido:

Escolaridade mínima obrigatória, a aferir de acordo com a idade, ou seja:

Nascidos até 31/12/1966 é exigida a 4.ª classe;

Nascidos após 01/01/1967 é exigida a 6.^a classe ou 6.^o ano de escolaridade;

Nascidos após 01/01/1981 é exigido o 9.^o ano de escolaridade;

Nascidos após 01/01/1995 é exigido o diploma de curso conferente ao nível secundário de educação ou, independentemente da obtenção do diploma de qualquer ciclo ou nível de ensino, no momento do ano escolar em que o aluno perfaça 18 anos.

10.3 Requisitos Específicos

Posse de título de habilitação legal para conduzir (carta de condução) veículos de categoria B ou B1, nos termos do código da estrada aprovado pelo Decreto-Lei 114/94 de 3 de maio, na redação atual

11 - Formalização das candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas num prazo de 10 dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicação no Diário da República e na Bolsa de Emprego Público, nos termos do artigo 18.^o Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, republicada pela Portaria n.º12-A/2021, de 11 de janeiro.

11.1 - As candidaturas deverão ser entregues em suporte de papel, através do preenchimento obrigatório do formulário de candidatura tipo, disponível na sede da Junta de Freguesia.

11.2 - As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente na sede da Junta de Freguesia de 2.^a a 6.^a feira, no horário das 9h00 às 12h30 e das 14h30 às 18h00, ou através de correio registado com aviso de receção, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, identificando o procedimento concursal, através do número do aviso do *Diário da República* ou do número do código de oferta na Bolsa de Emprego Público (Rua de Sourzac, n.º 55, 3720-693 São Roque).

11.3 – Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

12 - A apresentação da candidatura, deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, conforme previsto na alínea a) do n.º8 do artigo 20.^o da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, dos seguintes documentos:

- a) Identificação do procedimento concursal, referenciando também o número e data do Diário da República ou o número do código de oferta na Bolsa de Emprego Público onde vem publicado o presente aviso;
- b) Identificação do/a candidato/a pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número fiscal de contribuinte, morada, código postal, telefone, telemóvel e endereço eletrónico;
- c) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias;
- d) Fotocópia de certificados comprovativos da formação profissional;
- e) Comprovativos da experiência profissional;
- f) Currículo profissional atualizado, datado e assinado;
- g) O candidato vinculado à Função Pública deverá anexar declaração emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, da qual conste o vínculo à função pública, a carreira/categoria que possui, a antiguidade na carreira/categoria ou tempo de exercício da função, a avaliação de desempenho do último ano, a posição remuneratória detida aquando da apresentação da candidatura e a descrição das funções atualmente exercidas.

13 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. As candidaturas que não obedecem aos requisitos expressos no presente aviso serão excluídas e as que não estejam devidamente referenciadas não serão aceites.

14 – O júri pode exigir aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que encontrem deficientemente comprovados.

15 - As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultados aos candidatos sempre que solicitadas.

16 - Métodos de seleção: nos termos do disposto no artigo 36.º do anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e pelos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

16.1 - No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes (exceto se os candidatos declararem por escrito, no formulário de candidatura, que não optam por estes métodos, situação em que serão aplicados os métodos previstos para os restantes candidatos):

16.1.1 - Avaliação curricular (AC) - 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 avaliação de desempenho obtida.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, segundo o seguinte critério:

$$AC = (HA+FP+EP+AD)/4$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica – ponderada a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 15 valores; Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura - 16 valores;

FP = Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos 5 anos anteriores à abertura do presente procedimento, até ao máximo de 20 valores:

Sem formação - 10 valores;

Por cada ação de formação - acresce 1 valor;

EP = Experiência Profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas:

Até 1 ano - 10 valores;

De 1 a 3 anos - 12 valores;

De 4 a 6 anos - 14 valores;

De 7 a 9 anos - 16 valores;

De 10 a 13 anos - 18 valores;

Mais de 14 anos - 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD = Avaliação de Desempenho: será considerada a avaliação relativa aos três últimos períodos avaliativos, em que cumpriu, executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da forma seguinte:

Desempenho Inadequado - 0 valores

Desempenho Adequado - 12 valores

Desempenho Relevante - 16 valores

Desempenho Excelente - 20 valores

O júri do procedimento concursal atribuirá a classificação de 10 valores aos/às candidatos/as que, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.

16.1.2 - 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. Para esse 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 traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

16.1.3 – A ordenação final dos candidatos e candidatas que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da fórmula seguinte (artigo 26.º da citada portaria):

$$CF = 45\%AC + 55\%EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

16.2 - Nos restantes casos e aos excecionados no número anterior, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

16.2.1 - Prova de conhecimentos (PC) de natureza prática, que visa avaliar os conhecimentos práticos e/ou profissionais e as competências técnicas adequadas ao exercício da função a que se candidata, com a duração máxima de 30 (trinta) minutos, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova será de natureza prática/simulação, oral e de realização individual, que consistirá na utilização de máquina roçadora na eliminação de infestantes, utilização de soprador e ancinho para amontoar sobranes e recolha dos mesmos em viatura;

16.2.2 – Avaliação psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais, tendo como referência o perfil de competências previamente definido podendo comportar uma ou mais fases. A AP é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*; na última fase do método, para os/as candidatos/as que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4;

16.2.3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência

profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a relação estabelecida entre o/a entrevistador e o/a entrevistado/a, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, com a duração máxima de vinte minutos, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

16.2.4- A ordenação final dos candidatos e candidatas que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da fórmula seguinte (artigo 26.º da citada portaria):

$$CF = 45\%PC + 25\%AP + 30\%EPS$$

Em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

AP - Avaliação Psicológica

EPS - Entrevista Profissional de Seleção

17 – Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído/a o/a candidato/a que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, de acordo com o disposto no n.º9 da referida Portaria.

18 - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 27.º da citada Portaria.

19 - A ata do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, será afixada em local visível e público nas instalações na entidade, de acordo com o n.º6, do artigo 11.º da Portaria referida.

20 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações na entidade;

21 - Os/as candidatos/as aprovados/as em cada método de seleção são convocados/notificados para a realização do método por uma das formas previstas no artigo 10.º da citada Portaria;

22 - Quotas de Emprego: Os candidatos e candidatas com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, devem declarar no requerimento de admissão a concurso, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada dessa forma a apresentação imediata de documento comprovativo, bem como indicar os elementos necessários ao cumprimento do disposto no artigo 7.º, do Decreto-Lei n.º29/2001, de 03 de fevereiro, sendo estabelecida para estes a quota de emprego constante no artigo 3º do diploma mencionado, conjugado com o n.º7 do artigo 11º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril na sua atual redação;

23 - Ordenação final: a ordenação final cumprirá o disposto na alínea d) do n.º1, do artigo 37º do Anexo da Lei n.º35/2014, de 20/06 e é 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 lista unitária da ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública, sendo ainda publicado um aviso na II série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação (n.º5 do artigo 28º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação);

24 - Período experimental: 90 dias, conforme a alínea a) do n.º 1 do artigo 49.º, da LTFP, anexa à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

25 - Composição do júri:

Presidente: Vitor Manuel Cardoso de Andrade, Presidente da Junta de Freguesia.

Vogais efetivos: Pedro Augusto da Silva Rodrigues, Tesoureiro da Junta de Freguesia, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Maria Teresa da Costa Leite, Coordenadora Técnica.

Vogais suplentes: Claudia Sofia Moreira da Silva, secretária da Junta de Freguesia; Ana Patricia Viegas dos Santos Pinho, Assistente Técnica da Junta de Freguesia.

26 - Conforme o disposto no n.º5 do artigo 11.º da Portaria n.º125-A/2019, alterada e republicada pela Portaria n.º12-A/2021, de 11 de janeiro, a abertura do procedimento foi publicitada por extrato no Diário da República.

27 - 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.

22 de agosto de 2022

Vitor Manuel Cardoso de Andrade

Presidente da Junta de Freguesia de São Roque