

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE CONCEIÇÃO E CABANAS DE TAVIRA

AVISO

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional – cantoneiro de limpeza

1. Nos termos do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo artigo 2.º Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com o n.º 1 do artigo 11.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, faz-se público que, na sequência da deliberação do órgão executivo em reunião de 9 de janeiro de 2024, se encontra aberto, pelo período de 20 dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao da publicitação deste aviso na 2ª série do Diário da Republica, o procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato em funções públicas por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Operacional – cantoneiro de Limpeza, previstos e não ocupados, no Mapa de Pessoal desta Freguesia para 2024.

2. Legislação aplicável: são aplicáveis, designadamente a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei 35/2014 (designada por LTFP), de 20 de junho, Decreto-Lei 209/2009, de 3 de setembro, Portaria 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria) e Decreto-Lei 4/2015, de 7 de janeiro e Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de fevereiro.

3. Local de trabalho: área da Freguesia da União das Freguesias de Conceição e Cabanas de Tavira.

4. Caracterização do posto de trabalho: desempenho das funções previstas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau 1 de complexidade funcional da carreira e categoria de Assistente Operacional e de acordo com a caracterização no Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia: Exercer funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas na área da manutenção de espaços verdes, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente assegurar a execução contínua de trabalhos de conservação dos pavimentos; executam cortes de árvores existentes nas bermas da estrada entre outros serviços.

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 artigo 81.º da LTFP.

5. De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada por Sua Excelência o 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 prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação».

6. Posicionamento remuneratório: será efetuado nos termos do disposto no artigo 38.º da LTFP, tendo lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo referência a 1ª posição remuneratória da carreira de Assistente Operacional, nível 5 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde o valor de 821,83€ (oitocentos e vinte e um euros e oitenta e três cêntimos).

Os candidatos detentores de uma relação jurídica de emprego público informam prévia e obrigatoriamente a entidade empregadora pública do posto de trabalho que ocupam

e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

7. Requisitos de admissão: em geral, os previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8. Âmbito de recrutamento:

8.1. O recrutamento poderá ser feito aos candidatos com ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido com contrato a termo resolutivo, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP e alínea h) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro e 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 idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento, conforme a alínea k), do n.º 3, do artigo 11.º, da Portaria.

9. Nível habilitacional exigido:

Escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento):

4 anos de escolaridade para os candidatos nascidos até 31/12/1966;

6 anos de escolaridade para os candidatos nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980;

9 anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 01/01/1981;

12 anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 01/01/1995, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

10. Prazo, local e forma de apresentação da candidatura: as candidaturas deverão ser apresentadas no prazo de 20 dias úteis contados da data da publicitação na BEP (Bolsa de Emprego Público) e formalizadas mediante o preenchimento obrigatório do formulário tipo de candidatura ao procedimento concursal, disponível em devendo ser enviadas por correio eletrónico para: geral@uf-conceicao-cabanastavira.pt, ou remetidas pelo correio, registado e com aviso de receção, para a União das Freguesias de Conceição e Cabanas de Tavira, Rua 25 de Abril, n.º 7 – 8800-061 Conceição TVR, ou entregues pessoalmente no serviço de administrativo, durante as horas de expediente, até ao termo do prazo fixado acompanhadas dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

10.1. Para os candidatos em geral, os que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa

- Fotocópia simples do Certificado de Habilitações Literárias;
- Quaisquer outros elementos que possam ser relevantes para apreciação do seu mérito ou suscetíveis de constituírem motivo de preferência legal, devendo apresentar documentos comprovativos, sob pena de não serem considerados.

10.2. Candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa

- Fotocópia simples do Certificado de Habilitações Literárias
- Curriculum Vitae detalhado, datado e assinado, anexando os documentos comprovativos das formações e experiência nele mencionadas;
- Declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público emitida pela entidade empregadora pública à qual o candidato pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste:
 - a) Natureza do vínculo, carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço;
 - b) Posição remuneratória detida pelo candidato à data de apresentação da candidatura;
 - c) Avaliação do desempenho quantitativa e qualitativa obtida nos três últimos biénios

em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

10.3. Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão previstos no artigo 17º da LTFP desde que o declarem no formulário de candidatura.

10.4. Os candidatos que exerçam funções na Junta de Freguesia da União das Freguesias de Conceição e Cabanas de Tavira, ficam dispensados de apresentar os documentos exigidos, desde que se encontrem arquivados no seu processo individual.

11. Métodos de Seleção:

11.1. Aos candidatos em geral, os que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho, os métodos de seleção a aplicar são, nos termos do nº1 do artigo 36º da LTFP e artigo 17º da Portaria: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

Prova de Conhecimentos (PC)—Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções.

A Prova de Conhecimentos será repartida em dois momentos de avaliação, teórica e prática, representando 50% a teórica e 50% a prática na avaliação total da respetiva Prova de Conhecimentos.

À Prova de Conhecimentos é adotada a escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, tendo a mesma, carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,50 valores.

A avaliação final da prova de conhecimentos será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$$PC = (50\% PTC + 50\% PPC)$$

a) A Prova Teórica de Conhecimentos (50%PTC) - é de realização individual, com consulta da legislação indicada.

Não são permitidas anotações na legislação de consulta para a prova escrita, relativamente a todas as referências. Não é permitido o uso de quaisquer meios eletrónicos, incluindo telemóvel, durante a sua realização. Será permitida apenas a consulta da legislação indicada, em formato em papel, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo autorizada a troca de papel ou legislação entre candidatos.

A Prova de Conhecimentos teórica terá a duração de trinta minutos, a que acrescem dez minutos de tolerância, e incidirá sobre os seguintes diplomas legais, nas suas versões atualmente em vigor:

- artigos 70º a 73º, 79º a 83º, 126º, 128º, 131º, 132º, 133º, 134º e 135º (mais mapa anexo à Lei) da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);

- artigo 253º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, (Código do Trabalho).

b) A Prova Prática de Conhecimentos (50% PPC) - visa avaliar em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

Esta prova é de realização individual. A prova terá natureza prática, com duração máxima de 30 minutos, incidindo sobre tarefas correntes do posto de trabalho a concurso, sendo nela avaliados os seguintes parâmetros:

a) qualidade de execução (QE);

b) celeridade e destreza na execução (CDE);

c) Grau de cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho (GRSHT);

d) grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCTD).

O resultado da PPC é obtido através da média ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar segundo a seguinte fórmula:

$$PPC = ((QEx3) + (CDEx2) + (GRSHTx2) + (GCTDx3))/10$$

Avaliação Psicológica (AP) — Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Este método é avaliado através da menção de Apto e Não Apto, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido um juízo de Não Apto.

11.2. Aos candidatos que possuam vínculo de emprego público e que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar são: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

Avaliação Curricular (AC) — visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A avaliação 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 dos parâmetros a avaliar: Habilitações Literárias, Experiência Profissional, Formação Profissional, e Avaliação do Desempenho.

A Avaliação Curricular (AC) será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HL (20\%) + EP (30\%) + FP (30\%) + AD (20\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular;

HL=Habilitações Literárias;

EP=Experiência profissional;

FP= Formação profissional;

AD = Avaliação de Desempenho;

a) Habilitações literárias exigidas:

Habilitações exigidas – 18 valores

Habilitações superiores às exigidas – 20 valores

b) Experiência Profissional

Para efeitos de classificação da experiência profissional apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública:

Sem experiência

10 valores

< a 3 anos

12 valores

= ou > a 3 anos e < 6 anos

14 valores

= ou > a 6 anos e < 9 anos

16 valores

= ou > a 9 anos e < 12 anos

18 valores

= ou mais de 12 anos

20 valores

c) Formação Profissional:

Para efeitos de classificação da formação profissional será considerada a formação e aperfeiçoamento profissional relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

Só será considerada a formação devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas;

Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7h por cada dia de formação ou 3,5 h nos meios-dias, de modo a que seja

possível aplicar a grelha de valoração;

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular;

Sem formação ou não relacionadas com a área

8 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho com a duração total até 20 horas

10 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho com a duração total entre 21 a 30 horas

12 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho com a duração total entre 31 a 40 horas

14 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho com a duração total entre 41 a 50 horas

16 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho com a duração total superior a 51 horas

20 valores

d) Avaliação do Desempenho:

Será ponderada a avaliação relativa aos três últimos biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

Desempenho Inadequado – 0 valores

Sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores

$AD = (2017/2018 + 2019/2020 + 2021/2022) / 3$

Até 3 pontos – 14 valores

De 3,01 a 3,99 pontos – 16 valores

A partir de 4 pontos – 20 valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

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 ausência dos comportamentos em análise.

Este método de seleção será assegurado por técnico com formação específica para o efeito e terá duração máxima de 20 minutos.

A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Os candidatos abrangidos por estes métodos (Avaliação curricular, Entrevista de avaliação de competências) podem, no formulário de candidatura, afastar estes métodos de seleção, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos (Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica)

11.3. Ordenação final dos candidatos

Nos termos previstos no artigo 23º da Portaria a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e resultará da seguinte fórmula:

a) No caso dos candidatos referidos no ponto 11.1 que efetuem a Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:

$OF = PC (100\%) + Apto na AP$

b) No caso dos candidatos referidos no ponto 11.2 que efetuem Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:

OF = (AC x 60%) + (EAC x 40%)

Em que: OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista Avaliação de Competências.

12. Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, conforme alínea a), nº 4 do artigo 21º da Portaria.

13. Em situação de igualdade de valoração aplicam-se os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24º da Portaria, de 9 de setembro e artigo 66º da Lei 35/2014, de 20 de junho.

Caso subsistam empates, após aplicação dos critérios de desempate descritos no parágrafo anterior, serão aplicados os seguintes critérios, pela ordem indicada:

a) Em primeiro o que obteve a melhor classificação na Prova Prática de Conhecimentos;

b) Em segundo o que possuir maior grau de habilitação;

c) Primazia na submissão da candidatura – data e hora.

14. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento não lhe sendo aplicado o método seguinte.

15. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente disponibilizada na sua página eletrónica.

16. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, através de notificação, da forma prevista no artigo 6º e 22º da Portaria.

17. Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do nº 4 do artigo 16º e artigo 6º da Portaria para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

18. A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

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 os sistemas de valoração final dos métodos será publicitada na página eletrónica da Freguesia, nos termos do nº 5 do artigo 11 da Portaria.

20. A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, após homologação, é afixada em local visível e público da Junta de Freguesia e disponibilizada na página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª Série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

21. O júri terá a seguinte composição:

Presidente: Ricardo Lúcio Pereira Silva, Presidente da Assembleia de Freguesia Vogais efetivos

1º Vogal: Vítor Manuel Palma Andrade, Tesoureiro da Junta de Freguesia substituindo o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos

2º Vogal: Isabel Maria Madeira da Conceição, Secretária da Junta de Freguesia Vogais Suplentes:

1º Vogal: Ângela Paula Fernandes Martins, 1ª Secretária da Assembleia de Freguesia

2º Vogal: Sandra Faleiro Branquinho, Assistente Técnica

2.2. O procedimento concursal é válido para o recrutamento e preenchimento dos postos de trabalho a ocupar. Se em resultado do procedimento concursal a lista de ordenação final devidamente homologada contiver um número de candidatos aprovados ao número de postos de trabalho a ocupar, será constituída uma reserva de recrutamento interna, de acordo com do disposto no n.º 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria.

23. Nos termos do Despacho conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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.

24. Os dados pessoais dos candidatos que, no âmbito do presente procedimento de recrutamento, sejam por estes transmitidos, serão somente usados e tratados com vista à prossecução da finalidade que ora se publicita e armazenados pelo prazo estabelecido no artigo 30.º da Portaria, findo o qual serão destruídos. Durante o procedimento de recrutamento e durante o período de armazenamento, esta Autarquia tratará, com a devida e necessária confidencialidade e reserva, os dados pessoais transmitidos pelos candidatos, assegurando-se a sua não transmissão ou divulgação a entidades ou pessoas terceiras não autorizadas nos termos legais.

25. Quotas de emprego: Nos termos do nº 2 do artigo 3º do Decreto-Lei nº 29/2001 de 03 de fevereiro, é garantido 1 lugar para candidatos com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Nos termos da alínea f) do artigo 13º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos com deficiência devem anexar ao formulário de candidatura declaração com respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência, bem como elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão.

26. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

Conceição e Cabanas de Tavira, 26 de fevereiro de 2024

O Presidente da Junta,
Ângelo Filipe Silva Pereira