



FREGUESIA DE VIDIGUEIRA

Aviso n.º 19502/2020

Sumário: Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um posto de trabalho na categoria/carreira de assistente operacional — serviços gerais.

1 — Nos termos do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e pelo disposto no n.º 2 do artigo 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, conjugado pelo artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, na redação atual, torna-se público que, por deliberação tomada pela Junta de Freguesia em reunião de 10/09/2020 e em 21/02/2020, sob a proposta proferida em 20/02/2020, pela Presidente da Junta, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*, procedimento concursal comum, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho na categoria/carreira de assistente operacional — serviços gerais, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Freguesia de Vidigueira, na modalidade de relação jurídica de emprego público, a constituir por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado:

Ref. A: Assistente Operacional, área funcional de Serviços Gerais — 1 (um) posto de trabalho;

2 — Legislação aplicável ao presente procedimento concursal: Lei n.º 35/2014 de 20 de junho (LTFP), na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 209/2009 de 3 de setembro, alterado pelas Leis n.º 3-B/2010 de 28 de abril e 66/2012 de 31 de dezembro; Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro; Decreto Regulamentar n.º 14/2008 de 31 de julho; Lei n.º 42/2016 de 28 de dezembro; Lei n.º 7-A/2016 de 30 de março; Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro; Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro e Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro.

3 — Declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo e, consultada a entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), atribuição ora conferida ao INA, este informou, por correio eletrónico datado de 17/02/2020, “que não existem trabalhadores em situação de valorização profissional com o perfil identificado.”

4 — Em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 2.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, a aplicação do regime de valorização profissional aos serviços da administração autárquica faz-se, com as necessárias adaptações, de acordo com o disposto nos artigos 14.º a 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, alterado pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro e Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro. Assim, nos termos do previsto no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, foi consultada a Comunidade Intermunicipal do Baixo Alentejo, sobre a existência de pessoal no regime de valorização profissional, a qual informa por ofício datado de 27/01/2020, que não está constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias, não havendo, assim, nenhuma lista nominativa de trabalhadores colocados no regime de valorização profissional.

5 — Local de trabalho: Freguesia de Vidigueira

6 — Caracterização do posto de trabalho: desempenho das funções constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, referido no n.º 2 do artigo 88.º daquele diploma legal, ao qual correspondem respetivamente:

Ref. A — Grau 1 de complexidade funcional na carreira e categoria de Assistente Operacional, com funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis, nomeadamente: Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços; Responsabilidade pelos equipamentos sob a sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário à manutenção e reparação dos mesmos; Assegurar a limpeza e conservação das instalações da Freguesia; Colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; Auxiliar a execução de cargas e descargas; realizar tarefas de arumação e distribuição; Executar outras tarefas simples, não especificadas de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos; Realizar atendimento ao público,

proceder à emissão de atestados, declarações, organização de expediente, encaminhamento de emails e chamadas telefónicas.

7 — A descrição das funções referidas no número anterior não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional, nos termos estabelecidos no artigo 3.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

8 — O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados, numa das posições remuneratórias da categoria será objeto de negociação com a entidade empregadora pública, de acordo com as regras constantes do artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (OE2015), por remissão do n.º 1 do artigo 19.º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro (OE2017), e n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 114/2017 de 29 de dezembro, tendo lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal:

Ref. A: A posição remuneratória de referência será a correspondente à 4.ª posição, remuneratória da carreira/categoria de assistente operacional e ao nível remuneratório 4, da Tabela Remuneratória Única — 645,07€.

9 — Requisitos de admissão — Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas satisfaçam os seguintes requisitos:

9.1 — Requisitos gerais (artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual):

- 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 indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

9.2 — Requisitos específicos:

Ref. A: possuir escolaridade mínima obrigatória conforme disposto na alínea a) do n.º 1 artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com a Lei n.º 85/2009, de 17 de agosto (quatro anos para os indivíduos nascidos até 31/12/1966, seis anos para os indivíduos nascidos a partir de 01/01/1967 e nove anos para os indivíduos inscritos no 1.º ano do ensino básico no ano letivo de 1987-1988 e nos anos letivos subsequentes);

10 — Nível habilitacional: atento o disposto no artigo 34.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, apenas pode ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional e, quando aplicável, da área de formação, correspondentes ao grau de complexidade funcional da carreira e categoria caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, correspondendo ao mencionado no ponto 9.2 do presente aviso, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

11 — O recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores que tenham constituída relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

12 — Nos termos da legislação em vigor, podem candidatar-se trabalhadores que detenham relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável e indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, sendo que o recrutamento destes apenas pode ter lugar no caso de se verificar a impossibilidade de ocupar os postos de trabalho por recurso aos candidatos mencionados no ponto anterior.

13 — Sem prejuízo das preferências legalmente estabelecidas, o recrutamento efetuar-se-á pela ordem prevista no artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na sua redação atual.

14 — Não são 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 do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento concursal.

15 — Reservas de recrutamento: o presente procedimento concursal é válido para os postos de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 32.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

16 — Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

16.1 — Forma: A candidatura deve ser formalizada, sob pena de exclusão, até ao termo do prazo fixado e mediante o devido preenchimento do formulário tipo de candidatura de uso obrigatório disponível nos serviços da Freguesia de Vidigueira e na página eletrónica em “<https://www.freguesiavidigueira.pt/>”, podendo ser entregue preferencialmente em suporte eletrónico, conforme disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, ou, pessoalmente naquele serviço durante as horas de expediente, ou remetidas pelo correio, expedido até ao termo do prazo fixado, sob registo e com aviso de receção, para Freguesia de Vidigueira, Rua Dr. Carlos César Sotto Mayor Figueira 32-34, 7960-276 Vidigueira.

16.2 — Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 18.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

16.3 — A apresentação da candidatura é acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;
- b) *Curriculum vitae*, datado e assinado, anexando os documentos comprovativos da experiência profissional e formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho;
- c) Sendo o candidato detentor de relação jurídica de emprego público, declaração emitida pelo órgão ou serviço onde o candidato exerce funções públicas, devidamente atualizada, da qual conste a seguinte informação: indicação inequívoca da natureza da relação jurídica de emprego público detida; carreira e categoria em que o candidato se integra; atividade e funções que o candidato desempenha e o grau de complexidade das mesmas; posição remuneratória em que o candidato se encontra; avaliação de desempenho quantitativa, obtida nos últimos três anos, ou indicação de que o candidato não foi avaliado naquele período por motivos que não lhe são imputáveis.

16.4 — A não apresentação da declaração referida na alínea c) 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.

16.5 — Na falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas a), b), c), d) e e) do n.º 9.1 do presente aviso, os candidatos devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura.

17 — Os candidatos que exerçam funções na Freguesia de Vidigueira estão dispensados de apresentar os documentos comprovativos que se encontrem arquivados no seu processo individual, devendo declará-lo no requerimento, sendo solicitados pelo júri ao Serviço de Recursos Humanos.

18 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os candidatos com deficiência devem declarar no requerimento de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, devendo anexar fotocópia, do Atestado Médico de Incapacidade Multiuso, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60 %.

19 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

20 — Nos termos do disposto da alínea b) e c) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à publicação no *Diário da República*, e na página eletrónica da Freguesia de Vidigueira (<https://www.freguesiavidigueira.pt/>).

21 — Métodos de seleção: Prova de conhecimentos (carácter eliminatório) e avaliação psicológica (carácter eliminatório).

21.1 — Os métodos de seleção a utilizar 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 são os seguintes: avaliação curricular (carácter eliminatório), entrevista de avaliação de competências (carácter eliminatório), exceto, quando afastados, por escrito, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

21.2 — A prova de conhecimentos 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 adequado conhecimento da língua portuguesa.

Ref. A: A prova de conhecimentos gerais e específicos reveste a modalidade oral, sendo de natureza teórica e forma individual, será realizada numa única fase, com consulta (unicamente em suporte de papel, não anotada e não comentada), terá a duração de 30 minutos, constituída por questões valoradas numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final da mesma expresso na mesma escala com valoração até às centésimas.

Bibliografia de apoio para a Prova de Conhecimentos: Conhecimentos Gerais: Constituição da República Portuguesa — Decreto de 10 de abril de 1976, na redação da Lei Constitucional 1/2005, de 12 de agosto; Regime Jurídico das Autarquias Locais — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações vigentes; Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e freguesias — Lei n.º 169/99, de 18 de setembro; disponíveis no site da Freguesia de Vidigueira em <https://www.freguesiavidigueira.pt/>.

21.3 — A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto; Na última fase do método, para os candidatos 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 valores.

21.4 — A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes:

- a) A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Para efeitos da presente alínea, o Júri do procedimento concursal atribuirá a classificação de 10 valores aos candidatos que, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar. No que concerne às demais alíneas a valoração é efetuada da seguinte forma: $AC = (20 \% HA + 20 \% FP + 40 \% EP + 20 \% AD) / 4$;

21.5 — A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A sua aplicação é baseada num 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. A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

22 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal é efetuada numa escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

22.1 — A valoração final dos métodos de seleção obrigatórios mencionados no ponto 21.2 e 21.3 do presente aviso, será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = (POC \times 60 \% + AP \times 40 \%)$$

em que:

VF — Valoração Final;
PC — Prova de Conhecimentos;
AP — Avaliação Psicológica;

22.2 — A valoração final dos métodos de seleção aplicados aos candidatos que se encontrem na situação referida no ponto 21.4 do presente aviso, será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (AC \times 60 \% + EAC \times 40 \%)$$

em que:

VF — Valoração Final;
AC — Avaliação Curricular;
EAC — Entrevista de Avaliação de Competências;

22.3 — Consideram-se excluídos do respetivo procedimento os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases de seleção, bem como aqueles que não compareçam à aplicação de qualquer um dos métodos que exija a sua presença, não lhes sendo aplicado o método ou fases seguintes.

22.4 — As atas dos respetivos júris onde constam os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção a utilizar, as grelhas classificativas e os sistemas de valoração final dos métodos, serão facultadas nos termos previstos no n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril.

23 — Por razões de celeridade e por se tratar de um procedimento urgente, os métodos de seleção serão utilizados faseadamente, conforme disposto no artigo 7 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril:

a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;

b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

24 — Composição do Júri:

Ref. A: Presidente do Júri: Ricardo Manuel da Rosa Pires Mansos Galinha (Coordenador Técnico da Câmara Municipal de Vidigueira); Vogais Efetivos: Florbela Alexandra Nezário Amaro (Técnica Superior da Câmara Municipal de Vidigueira), que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Francisca Perpétua Prego Alvorado (Coordenadora Técnica da Câmara Municipal de Vidigueira); Vogais Suplentes: Maria João Gonçalves Pinto Lula (Assistente Técnica da Câmara

Municipal de Vidigueira) e Evelina da Graça Janeiro Lino (Coordenadora Técnica da Câmara Municipal de Vidigueira).

25 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato a apresentação dos documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento.

26 — Exclusão e notificação de candidatos: os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no n.º 1, do artigo 23.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para realização da audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

27 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 24.º, por uma das formas previstas no artigo 10.º, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

28 — Critérios de ordenação preferencial — Em situações de igualdade de valoração entre candidatos aplicar-se-á o disposto no n.º 1 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

29 — Critérios de desempate: na sequência da aplicação dos métodos de seleção e da ordenação final dos candidatos, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Caso persista a igualdade de valoração são aplicados os seguintes critérios de desempate deliberados pelo júri:

a) Valoração do maior tempo de experiência profissional com incidência sobre atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e ao grau de complexidade das mesmas;

b) Valoração ou maior quantidade de formação profissional relacionada com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;

c) Valoração das habilitações académicas de base.

30 — De acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conjugado com o n.º 7 do artigo 11.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, podem ser opositores ao presente procedimento concursal pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, os quais, em caso de igualdade de classificação, têm preferência, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

31 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar, é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente e afixada em local visível e público nas instalações da Freguesia de Vidigueira, bem como disponibilizada na sua página eletrónica em <https://www.freguesiavidigueira.pt/>.

32 — À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, é aplicável a audiência prévia dos interessados nos termos do artigo 10.º e nos n.º 1 a 5 do artigo 23.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de Abril, conjuntamente com o disposto no Código do Procedimento Administrativo. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

33 — 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”.

3 de novembro de 2020. — A Presidente da Freguesia de Vidigueira, *Carla Alexandra Bagio Penas*.

313731236