



FREGUESIA DE GONDUFE

Aviso (extrato) n.º 7920/2022

Sumário: Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para um lugar de assistente operacional.

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para um lugar de assistente operacional

Ao abrigo do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual (doravante, LTFP), e da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril) torna-se público que, por deliberação da Junta de Freguesia de Gondufe de 24 de março de 2022 se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum na modalidade de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para o preenchimento da seguinte vaga, prevista e não ocupada: 1 posto de trabalho para a carreira e categoria de assistente operacional.

1 — Tendo em conta que as entidades gestoras da requalificação nas autarquias locais ainda não estão constituídas e de acordo com a solução interpretativa uniforme, homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, as Autarquias Locais estão dispensadas de consultar a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA).

2 — Legislação aplicável: LTFP, na sua redação atual, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, com as atualizações entretanto havidas, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, na redação em vigor, Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação em vigor.

3 — O local de trabalho situa-se na circunscrição da Freguesia de Gondufe.

4 — Caracterização do posto de trabalho: desempenho de funções inerentes à categoria de assistente operacional, da carreira de assistente operacional, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal, nelas se compreendendo, nomeadamente, as funções de cantoneiro de limpeza, em que procede à remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, limpeza de sarjetas, lavagem das vias públicas, remoção de lixeiras e extirpação de ervas; é responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Colabora quando necessário nas operações de carga e descarga; recebe e entrega expediente ou encomendas; participa superiormente as anomalias verificadas; é responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização. O conteúdo funcional da carreira em causa implica o desempenho de funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Inclui também a execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico, sendo também responsável pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

5 — A descrição sumária do posto de trabalho apresentada no ponto 4 não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificações profissionais adequadas e não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da LTFP.

6 — Posicionamento remuneratório (referência A): 4.ª posição remuneratória da categoria de assistente operacional da carreira de assistente operacional, nível 4 da tabela remuneratória única, em conformidade com o Anexo III do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, conjugado com a Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, com o Decreto-Lei n.º 109-A/2021, de 7 de dezembro, e com o Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro.

7 — Podem candidatar-se ao presente procedimento concursal candidatos com ou sem vínculo de emprego público.

8 — De acordo com o n.º 1 do artigo 17.º da LTFP podem candidatar-se ao presente procedimento concursal, os candidatos que até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas reúnam, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos 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 psicológico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Possuir carta de condução (Averbado Grupo n.º 2); Transporte Público de Crianças (TCC), Disponibilidade de Horário (das 08:00 às 12:00 e das 15:30 às 18:30), para transporte de crianças;
- f) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

9 — Habilitações literárias exigidas para o presente procedimento concursal: escolaridade obrigatória, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 34.º da LTFP, na versão atual. Não existe possibilidade de substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

10 — De acordo com a alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, não podem ser admitidos trabalhadores 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 Freguesia de Gondufe idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

11 — A prioridade no recrutamento será de acordo com o estabelecido na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP.

12 — Prazo de candidatura: 10 (dez) 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.

13 — As candidaturas devem ser dirigidas ao Presidente do Júri do procedimento concursal da Freguesia de Gondufe e são obrigatoriamente apresentadas mediante preenchimento, com letra legível, do formulário tipo de candidatura — sob pena de exclusão — aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, de 8 de maio, disponível no site da Freguesia de Gondufe, em <https://www.freguesiadegondufe.pt/> e na autarquia.

14 — As candidaturas devem ser remetidas por correio, através de carta registada com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado, para a seguinte morada: Rua de Monterroso, n.º 157, 4990-650 Gondufe.

15 — O formulário de candidatura deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, da seguinte documentação:

- a) Fotocópia do certificado de habilitações literárias ou de grau de conclusão da escolaridade obrigatória;
- b) Fotocópia do cartão de cidadão ou do bilhete de identidade;
- c) *Curriculum Vitae* detalhado, acompanhado de documentos comprovativos dos factos nele alegados;
- d) Declaração do serviço onde o candidato se encontra a exercer funções públicas com a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerça funções, e a avaliação de desempenho obtida nos últimos três anos.

16 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas por Lei.

17 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

18 — Os candidatos têm acesso às 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.

19 — Os candidatos excluídos do procedimento concursal são notificados para a realização da audiência dos interessados, nos termos do artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e do Código do Procedimento Administrativo.

20 — Nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP e das alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, são métodos de seleção obrigatórios a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP).

21 — De acordo com o n.º 2 e 3 do artigo 36.º da LTFP, e no caso 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 — desde que não os afastem por escrito — serão a avaliação curricular (AC) e a entrevista de avaliação das competências (EAC).

22 — Nos termos do n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, é adotado como método de seleção facultativo a entrevista profissional de seleção (EPS).

23 — A PC 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.

24 — Nesta prova é adotada a escala de valoração de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

25 — A PC revestirá a forma escrita, de natureza prática e teórica, de realização coletiva, sem consulta, com exceção de legislação não anotada, e terá a duração de 60 minutos.

26 — As temáticas e bibliografia necessária à preparação para a PC está indicada no site da Freguesia de Gondufe.

27 — AAP 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.

28 — AAP é valorada da seguinte forma:

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto;

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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.

29 — A AC visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. O resultado final da mesma é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

30 — A EAC visa obter informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

31 — A EAC é avaliada 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.

32 — A EPS visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. O resultado final da mesma é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

33 — Para os candidatos que tenham realizado os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, a classificação final (CF) após

aplicação dos métodos de seleção será obtida numa escala de 0 a 20 valores, através da seguinte fórmula:

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

34 — Para os candidatos que tenham realizado os métodos de seleção Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, a classificação final (CF) após aplicação dos métodos de seleção será obtida numa escala de 0 a 20 valores, através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 45 \%) + (EAC \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

35 — A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

36 — Em conformidade com o previsto no n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada método de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos.

37 — Em conformidade com o previsto no n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, considera-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases que o compoem, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

38 — Conforme aprovado por deliberação da Junta de Freguesia de Gondufe de 24 de março de 2022, os métodos de seleção não serão aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, dado que tal traria graves constrangimentos, quer a nível logístico, quer a nível financeiro (com a necessidade de despender um valor monetário avultado na aplicação do método de seleção “avaliação psicológica”, que tem que ser aplicado por entidade especializada externa). Acresce que, atendendo à pandemia da COVID-19 e às diretrizes, do Conselho de Ministros e da Direção-Geral de Saúde, em que é recomendado que não haja grandes concentrações de pessoas em espaço fechado, a vim de se procurar evitar um aumento da cadeia de transmissão do vírus o que a aplicação dos “métodos de seleção” num único momento poderia potenciar, concluiu-se ser preferível a aplicação faseada dos métodos de seleção, para evitar grandes aglomerados de candidatos, ao mesmo tempo e no mesmo espaço.

39 — Ainda de acordo com a deliberação da Junta de Freguesia de Gondufe de 24 de março de 2022, e em conformidade com o previsto no n.º 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma:

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

b) Aplicação do segundo método de seleção obrigatório e do método de seleção facultativo apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de até 10 (dez) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional;

c) Dispensa de aplicação do segundo método e dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal;

d) Quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores, constantes da lista de ordenação final, homologada, não satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal, o júri do procedimento é de novo chamado às suas funções e, com observância do disposto na alínea b), procede à aplicação do método ou métodos seguintes a outro conjunto de candidatos, que serão notificados para o efeito;

e) Após a aplicação dos métodos de seleção a novo conjunto de candidatos, nos termos da alínea anterior, é elaborada nova lista de ordenação final desses candidatos, sujeita a homologação.



40 — A aplicação do segundo método de seleção obrigatório, e os métodos de seleção facultativos, apenas a parte dos candidatos aprovados no primeiro método de seleção obrigatório, a convocar por conjuntos sucessivos de até 10 (dez) candidatos, poderá vir a sofrer alterações, isto é, poderá ser necessário que o número de candidatos a convocar, em conjuntos sucessivos, para o segundo método de seleção obrigatório e para os que se seguem seja em número inferior ao inicialmente previsto (até dez candidatos), por força da pandemia da COVID-19 e das recomendações que venham a ser emanadas da Direção-Geral da Saúde e/ou do previsto em lei que, entretanto, vier a ser publicada.

41 — No caso previsto no número anterior, e conforme deliberação da Junta de Freguesia de Gondufe de 24 de março de 2022, caberá ao júri designado para conduzir o presente procedimento concursal deliberar que a aplicação do segundo método de seleção obrigatório, e dos métodos de seleção facultativos, se aplicará a conjuntos sucessivos de candidatos, em número inferior ao máximo de dez.

42 — Composição do júri do concurso:

Presidente: Dr.ª Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe da Divisão de Administração Geral da Câmara Municipal de Ponte de Lima;

1.º Vogal efetivo: Dr.ª Maria Catarina Pereira, Técnica Superior na Secção de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Ponte de Lima;

2.º Vogal efetivo: Dr.ª Tânia Catarina Sá de Brito Esteves, Técnica Superior na Secção de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Ponte de Lima.

Vogais Suplentes: Duarte Paulo Pinto Gomes (Vogal/Secretário da Junta de Freguesia de Gondufe) e João Machado Gomes (Vogal/Tesoureiro da Junta de Freguesia de Gondufe).

43 — Nos termos do n.º 1 do artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a publicação dos resultados em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente afixada em local visível e público nas instalações da Freguesia de Gondufe, e disponibilizada no seu *site*: <https://www.freguesiadegondufe.pt/>

44 — A Lista Unitária de Ordenação Final, após homologação, é afixada em local visível e público nas instalações da Freguesia de Gondufe, e disponibilizada no seu *site*, para além de ser publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

45 — Nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sempre que, em resultado de procedimento concursal comum, a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna, a qual 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, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 1 e 2 e do artigo 29.º da mesma Portaria.

46 — Em caso de igualdade de valoração de candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

47 — 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.

48 — Aos candidatos com deficiência comprovada é-lhes garantido o direito previsto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos a preencher.

26 de março de 2022. — O Presidente da Junta de Freguesia, *Carlos Batista*.

315188321