

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE S. MIGUEL DO PINHEIRO, S. PEDRO DE SÓLIS,  
S. SEBASTIÃO DOS CARROS

AVISO N.º 17/2023

ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE 1 POSTO DE  
TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS), DA  
CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL POR TEMPO INDETERMINADO

1- Para efeitos do disposto no art.º 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (Portaria), conjugado com o art.º 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo art.º 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e com o art.º 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, torna-se público que, por deliberação do executivo da União de Freguesias de S. Miguel do Pinheiro, S. Pedro de Sólis e S. Sebastião dos Carros (UF), de 11/01/2023, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do aviso na 2.ª Série do *Diário da República*, procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para provimento de 1 (um) posto de trabalho Assistente Operacional, da carreira geral de Assistente Operacional, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da União de Freguesias de S. Miguel do Pinheiro, S. Pedro de Sólis e S. Sebastião dos Carros.

2- Caracterização do posto de trabalho, conforme mapa de pessoal: Execução de tarefas no âmbito da higiene, limpeza urbana e tarefas auxiliares no âmbito da construção civil.

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 não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do art.º 81.º da LTFP.

3- Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo); e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

4- As funções serão exercidas na área da União de Freguesias de S. Miguel do Pinheiro, S. Pedro de Sólis e S. Sebastião dos Carros.

5- O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias será objeto de negociação, imediatamente após o termo do procedimento concursal, nos termos do art.º 38.º da LTFP, sendo a posição remuneratória de referência: 1.ª posição remuneratória, nível remuneratório 5, correspondente, atualmente, a 761,58 €.

6- Reserva de recrutamento: o procedimento concursal é válido para preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os que venham a ocorrer, de acordo com os n.ºs 5 e 6 do art.º 25.º da Portaria.

7- Requisitos de admissão:

7.1- Requisitos gerais: os previstos no art.º 17.º da LTFP:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou por 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.

7.2- Nos termos do disposto no n.º 4 do art.º 30.º da LTFP, podem candidatar-se candidatos com e sem vínculo de emprego público, conforme deliberação do órgão executivo de 11/01/2023.

7.3- Requisitos habilitacionais exigidos: escolaridade obrigatória, aferida de acordo com a idade do trabalhador, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

8- O recrutamento inicia-se de entre os candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos, de acordo com a alínea d) do n.º 1 do art.º 37.º da LTFP.

9- Nos termos da alínea k) do n.º 3 do art.º 11.º da Portaria, 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 do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

10- Formalização de candidaturas: Atendendo a que a autarquia não dispõe de plataforma eletrónica que permita a apresentação das candidaturas em suporte eletrónico, as mesmas deverão ser formalizadas, até ao termo do prazo fixado no ponto 1 do presente aviso, em suporte de papel mediante o preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível na Secretaria da União de Freguesias, dirigido ao Presidente da União das Freguesias de S. Miguel do Pinheiro, S. Pedro de Sólis e S. Sebastião dos Carros, entregue pessoalmente naquele serviço ou remetido pelo correio, registado, para União das Freguesias de S. Miguel do Pinheiro, S. Pedro de Sólis e S. Sebastião dos Carros, Rua do Moinho, nº 8, caixa postal 4507, 7750-628 S. Miguel do Pinheiro.

11- Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

12- Os requerimentos deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Fotocópias dos documentos comprovativos dos requisitos habilitacionais;
- b) No caso de ser titular de relação jurídica de emprego público: Declaração emitida pelo serviço onde se encontra a exercer funções públicas com a indicação da natureza do vínculo, da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa, do órgão ou serviço onde exerce funções, e da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida;
- c) Os candidatos a quem seja aplicável o método da avaliação curricular, devem proceder à apresentação de *curriculum vitae* detalhado, datado e assinado, acompanhado de fotocópias dos documentos comprovativos dos factos nele referidos, bem como declaração emitida pelo serviço de origem com indicação da avaliação de desempenho quantitativa relativa ao último período, não superior a três ciclos de avaliação.

Os candidatos que exerçam funções na União de Freguesias de S. Miguel do Pinheiro, S. Pedro de Sólis e S. Sebastião dos Carros, ficam dispensados de apresentar fotocópias dos documentos exigidos, desde que se encontrem arquivados no seu processo individual, devendo, para o efeito, declará-lo no requerimento.

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.

14- Métodos de seleção, critérios gerais e ponderações: cada um dos métodos é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes; ou que tenha obtido um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de seleção determina a desistência do procedimento.

14.1- Nos termos do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal são a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica.

14.1.1- A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Na valoração deste método será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos, de carácter prático, terá a duração de sessenta minutos e consistirá na realização de tarefas relacionadas com o posto de trabalho a que se destina o procedimento concursal, sendo avaliados os seguintes parâmetros:

- Percepção e compreensão da tarefa;
- Qualidade de execução da tarefa;
- Celeridade na execução da tarefa;
- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

Cada um dos parâmetros será classificado da seguinte forma:

- Muito bom: 18 a 20 valores;
- Bom: 14 a 17 valores;
- Suficiente: 10 a 13 valores;
- Insuficiente: 0 a 9 valores.

14.1.2- A avaliação psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Competências consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar:

- Realização e orientação para resultados;
- Orientação para o serviço público;
- Trabalho de equipa e cooperação;
- Adaptação e melhoria contínua;
- Orientação para a segurança.

Este método de seleção poderá comportar uma ou mais fases e será avaliado através das menções classificativas de *Apto* e *Não apto*.

14.1.3- A classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da classificação quantitativa obtida no método de seleção Prova de conhecimentos (PC):

$CF = 100\% PC + AP$  *apto*, em que:

CF = Classificação final;

PC = Prova de conhecimentos;

AP = Avaliação psicológica.

14.2- Para os candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, caso os mesmos não sejam afastados, pelo próprio candidato, através de declaração escrita no formulário de candidatura, optando, assim, pelos métodos previstos para os restantes candidatos.

14.2.1- Na avaliação curricular serão ponderados os seguintes fatores:

- Habilitação académica;
- Formação profissional;
- Experiência profissional;
- Avaliação do desempenho.

Este método será ponderado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 50% na classificação final. Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e

comprovados com fotocópia. O resultado da avaliação curricular será obtido pela aplicação da seguinte fórmula:

a) Para candidatos titulares de relação jurídica de emprego público:

$$AC = \frac{HA + FP + (2 \times EP) + AD}{5},$$

b) Para os restantes candidatos

$$AC = \frac{HA + FP + (2 \times EP)}{4},$$

sendo que,

AC = Avaliação curricular

HA = Habilitações académicas

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação do desempenho

14.2.2- 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 - Realização e orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Procura atingir os resultados desejados.
2. Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
3. Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
4. É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

B - Orientação para o serviço público: visa avaliar a capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.
2. Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.
3. No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.
4. Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.

C - Trabalho de equipa e cooperação: visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.
2. Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.
3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.
4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.

D - Adaptação e melhoria contínua: visa avaliar a capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Manifesta interesse em aprender e atualizar-se.
2. Vê na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional.

3. Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças e adapta-se, com facilidade, a novas formas de realizar as tarefas.
4. Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização

E – Orientação para a segurança: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.
2. Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.
3. Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.
4. Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.

Cada competência será avaliada de acordo com a evidência demonstrada da mesma, nos seguintes termos:

- Nível elevado: 20 valores;
- Nível bom: 16 valores;
- Nível suficiente: 12 valores;
- Nível reduzido: 8 valores;
- Nível insuficiente: 4 valores.

A avaliação deste método de seleção resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada competência, na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 50% na classificação final.

14.2.3- A classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas obtidas nos dois métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$CF = 50\% AC + 50\% EAC$ , em que:

CF = Classificação final;

AC= Avaliação curricular;

EAC = Entrevista da avaliação de competências.

14.3- A lista de ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, expressas na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

14.4- Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

14.5- A ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos, será afixada no edifício da União de Freguesias, e disponibilizada aos candidatos sempre que solicitada.

15- Composição do júri:

Presidente: António José Alves Peleija, Presidente da União de Freguesias.

Vogais efetivos: António Manuel Domingos Parente Figueira, Chefe da Divisão de Administração e Finanças da Câmara Municipal de Mértola e Jorge Manuel Teixeira

Domingos, Tesoureiro da UF, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

Vogais suplentes: Ana Filipa Ferreira Viegas, Secretária da UF e Dina do Carmo Brito Pedro, Assistente Operacional da UF.

16- Serão notificados, por uma das formas previstas no art.º 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos:

17.1- Excluídos e os aprovados, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo;

17.2- Admitidos, para a realização dos métodos de seleção com a indicação do respetivo dia, hora e local.

17- A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível do edifício da União de Freguesias.

18- A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada em local visível no edifício da União de Freguesias, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª Série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

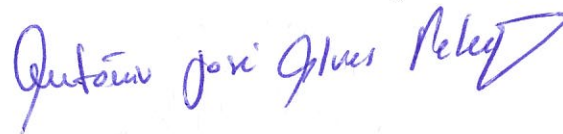
19- Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos portadores de deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% têm preferência em caso de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Estes devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

20- Em cumprimento da alínea h) do art.º 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.

21- Na tramitação do presente procedimento concursal serão cumpridas as disposições constantes no Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativamente ao tratamento de dados pessoais.

União das Freguesias de S.M.P., S.P.S. e S.S.C. 16/02/2023

O Presidente da União de Freguesias .



António José Alves Peleija