

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

AVISO N.º 60/2021

ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE 1 POSTO DE
TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL, POR TEMPO INDETERMINADO

- 1- Para efeitos do disposto no art.º 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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, de 14/06/2021, 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 posto de trabalho 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, para o desenvolvimento de funções de assistente operacional da área funcional de auxiliar administrativo.
- 2- 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 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro; 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- O local de trabalho é na área da União de Freguesias de S. Miguel do Pinheiro, S. Pedro de Sólis e S. Sebastião dos Carros
- 5- Da consulta prévia à CIMBAL, veio a mesma informar que não está constituída junto daquela Comunidade Intermunicipal a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA).
- 6- De acordo com solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor 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(...)". Nos termos do artigo 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, as autarquias locais são entidades gestoras subsidiárias enquanto as EGRA não estiverem em funcionamento."*
- 7- O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados 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: carreira de Assistente Operacional – posição remuneratória 4, nível remuneratório 4, correspondente a 665,00 €.
- 8- Reserva de recrutamento: os procedimentos concursais são válidos para preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os que venham a ocorrer, de acordo com os n.ºs 3 e 4 do art.º 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.
- 9- Requisitos de admissão:
 - 9.1- 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.

9.2- Nos termos do disposto no n.º 4 do art.º 30.º da LTFP, podem concorrer candidatos com e sem vínculo de emprego público.

9.3- Nos termos da alínea k) do n.º 4 do art.º 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, 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 os procedimentos.

9.4- Requisitos habilitacionais, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional: escolaridade obrigatória.

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 e com aviso de receção, para União das Freguesias de S. Miguel do Pinheiro, S. Pedro de Sólis e S. Sebastião dos Carros, Rua do Moinho, nº8, 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) 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 obedeçam 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 valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes, considerando-se, por isso, excluído da ordenação final.

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 dos art.ºs 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal são as provas de conhecimentos, a avaliação psicológica e a entrevista profissional de seleção.

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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Na valoração deste método será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 40 % na valoração final.

A prova de conhecimentos de carácter teórico, sob a forma escrita, terá a duração de duas horas e incidirá sobre conteúdos de natureza genérica (nomeadamente o adequado conhecimento da língua portuguesa) e específica relacionados com as exigências da função .

---- Conteúdos de natureza específica – bibliografia:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações introduzidas pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, e pelas Leis n.ºs 84/2015, de 7 de agosto; 18/2016, de 20 de junho; 42/2016, de 28 de dezembro; 25/2017, de 30 de maio; 73/2017, de 16 de agosto; 49/2018, de 14 de agosto; e 82/2019, de 2 de setembro; e pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro: Parte II, título IV, capítulo I a capítulo VII;

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico, com as alterações introduzidas pelas Declarações de Retificação n.º 46-C/2013, de 1 de novembro; 50-A/2013, de 11 de novembro; e pelas Leis n.º 25/2015, de 30 de março; 69/2015, de 16 de julho; e 7-A/2016, de 30 de março; 42/2016, de 16 de agosto; e Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto;

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;

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 consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes aos postos de trabalho a ocupar. Este método de seleção poderá comportar uma ou mais fases, terá uma ponderação de 30% na valoração final, e será valorado 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.

14.1.3- A entrevista profissional de seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Na entrevista profissional de seleção serão ponderados os seguintes parâmetros:

Conhecimento das funções	Elevado conhecimento das funções	Bom conhecimento das funções	Suficiente conhecimento das funções	Reduzido conhecimento das funções	Insuficiente conhecimento das funções
Experiência	Elevada experiência na área das funções	Boa experiência na área das funções	Suficiente experiência na área das funções	Reduzida experiência na área das funções	Insuficiente experiência na área das funções
Motivação	Elevado interesse, dinamismo e criatividade	Interesse, dinamismo e criatividade de nível Bom	Suficiente interesse, dinamismo e criatividade	Reduzido interesse, dinamismo e criatividade	Insuficiente interesse, dinamismo e criatividade
Perfil pessoal e cultural	Elevado sentido de responsabilidade, disponibilidade e excelentes relações humanas	Bom sentido de responsabilidade, disponibilidade e boas relações humanas	Suficiente sentido de responsabilidade, disponibilidade e relações humanas satisfatórias	Reduzido sentido de responsabilidade, disponibilidade e relações humanas pouco satisfatórias	Insuficiente interesse, sentido de responsabilidade, disponibilidade e fracas relações humanas
Pontuação	20	16	12	8	4

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, de entre os membros do júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Este método de seleção terá uma ponderação de 30% na valoração final.

14.1.4- A valoração final (VF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos diversos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: $VF = 40\% PC + 30\% AP + 30\% EPS$.

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, a entrevista de avaliação de competências e a entrevista profissional de seleção, 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- A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Para tal serão ponderados os seguintes fatores: habilitação académica (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; formação profissional (FP); experiência profissional (EP); e avaliação do desempenho (AD). Este método será ponderado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 40% na valoração final. Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia. O resultado da avaliação curricular será obtido pela aplicação da seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$.

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. Para o 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, avaliado segundo os níveis classificativos: *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 30% na valoração final.

14.2.3- A entrevista profissional de seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Na entrevista profissional de seleção serão ponderados os seguintes parâmetros:

Conhecimento das funções	Elevado conhecimento das funções	Bom conhecimento das funções	Suficiente conhecimento das funções	Reduzido conhecimento das funções	Insuficiente conhecimento das funções
Experiência	Elevada experiência na área das funções	Boa experiência na área das funções	Suficiente experiência na área das funções	Reduzida experiência na área das funções	Insuficiente experiência na área das funções
Motivação	Elevado interesse, dinamismo e criatividade	Interesse, dinamismo e criatividade de nível Bom	Suficiente interesse, dinamismo e criatividade	Reduzido interesse, dinamismo e criatividade	Insuficiente interesse, dinamismo e criatividade
Perfil pessoal e cultural	Elevado sentido de responsabilidade, disponibilidade e excelentes relações humanas	Bom sentido de responsabilidade, disponibilidade e boas relações humanas	Suficiente sentido de responsabilidade, disponibilidade e relações humanas satisfatórias	Reduzido sentido de responsabilidade, disponibilidade e relações humanas pouco satisfatórias	Insuficiente interesse, sentido de responsabilidade, disponibilidade e fracas relações humanas
Pontuação	20	16	12	8	4

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, de entre os membros do júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Este método de seleção terá uma ponderação de 30% na valoração final.

14.2.4- A valoração final (VF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos diversos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: $VF = 40\% AC + 30\% EAC + 30\% EPS$.

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. 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 27.º da Portaria n.º 125-A/2009, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

14.5- 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 disponibilizados aos candidatos sempre que solicitadas.

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: Francisco Lampreia Bonito Marques, Secretário da UF e Dina do Carmo Brito Pedro, administrativa da UF.

16- Serão notificados, por uma das formas previstas no art.º 10.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, 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 intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no edifício da União de Freguesias.

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

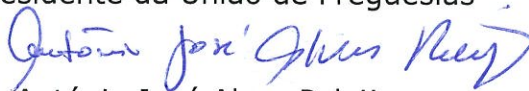
19- Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos portadores de deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% têm preferência em caso de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Estes devem declarar no requerimento 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. 13/09/2021

O Presidente da União de Freguesias



António José Alves Peleija