



AVISO

ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO – ASSISTENTE OPERACIONAL

Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e conforme o preceituado nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por meu despacho datado de 23 de novembro de 2020, após aprovação da proposta de recrutamento em reunião da Junta de Freguesia realizada em 13 de novembro de 2020, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da publicação do presente Aviso no Diário da República, procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento de carreira/categoria de Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, nos seguintes termos:

1 - Conteúdo funcional: O descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do art.º 88.º da LTFP, designadamente: levantar e revestir muros de alvenaria; aparelhar pedra em grosso; executar alvenaria de pedra, tijolo ou blocos, com ou sem armaduras, podendo também fazer o respetivo reboco; assentar manilhas, tubos, cantarias, azulejos e ladrilhos; aplicar camadas de argamassa de gesso em superfícies utilizando ferramentas manuais adequadas; construção e/ou reparação e desobstrução de valetas, bermas e aquedutos; executar calcetamentos e outras as tarefas fundamentais de pedreiro; montar bancas, sanitários, coberturas e telhas; executar reparações na rede viária; proceder à manutenção dos espaços verdes, utilizando técnicas e meios manuais e mecânicos apropriados; plantar árvores, arbustos e todas as operações que garantem o bom estado fitossanitário das plantas; aparar sebes e árvores, efetuar o corte de vegetação em espaços naturalizados; zelar pelas máquinas, equipamentos, ferramentas e utensílios; exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior.



2 - Habilitações literárias exigidas: De acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 34.º, da LTFP, o nível habilitacional é a escolaridade obrigatória. Sendo que:

Nascidos(as) até dezembro de 1996 - 4.º Ano (4.ª Classe);

Nascidos(as) de 1967 a 1980 - 6.º Ano (6.ª Classe)

Nascidos(as) a partir de 1981 - 9.º Ano;

Nascidos (as) a partir de 15 de setembro de 1997 – 12.º Ano;

& Nos termos do artigo 34º da LTFP é admitida a substituição do nível habilitacional por formação, ou experiência profissional, que por análise e deliberação do júri do procedimento concursal, seja considerada a necessária e suficiente para a substituição daquela habilitação.

3 - Prazo de validade: O procedimento concursal é válido pelo prazo máximo de 18 meses, contados da data de homologação da lista unitária de ordenação final, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, aplicável exi artigo 32º, nº 1 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

4 - Não podem ser admitidos ao presente procedimento concursal, os candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem posto de trabalho previsto no mapa de pessoal do órgão ou serviço idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

5 - Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP), Lei n.º 2/2020, de 31 de março, que aprovou o Orçamento do Estado para 2020, na sua atual redação, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, Decreto Regulamentar nº 14/2008, de 31 de julho, Decreto-Lei nº 29/2001, de 03 de fevereiro, e Portaria nº 1553-C/2008, de 31 de dezembro.



6 - Para efeitos do disposto no artigo 4.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e nos termos do n.º 2 do artigo 37.º da LTFP, não existem reservas de recrutamento junto da ECCRC - Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento.

7 - Conforme solução interpretativa da DGAL - Direção Geral das Autarquias Locais, "*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 em situação de requalificação. (...) Nos termos do artigo 16.º-A do D.L 209/2009, as autarquias locais são entidades gestoras subsidiárias enquanto as EGRA não estiverem em funcionamento*".

8 - Local de trabalho: Área do Freguesia de Salvador e Santo Aleixo de Além Tâmega.

9 - Requisitos de admissão: Podem candidatar-se indivíduos que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais estipulados respetivamente no artigo 17.º da LTFP, a seguir referidos:

- 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;
- f) Habilitação mínima de nível habilitacional é a escolaridade obrigatória, podendo a mesma ser substituída por formação ou experiência profissional;

Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem, sob pena de exclusão, comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação portuguesa aplicável. Os documentos redigidos em língua estrangeira devem, sob pena de não serem considerados, estar traduzidos e reconhecidos pelas entidades competentes.



10 - Âmbito do recrutamento: Nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, e em resultado de deliberação favorável da Junta de Freguesia supra referida, o recrutamento é aberto a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.

11 - Forma e prazo para a apresentação das candidaturas:

11.1 - **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.

11.2 - **Forma** - As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de todos os elementos constantes do formulário-tipo, disponível nos serviços administrativos da Freguesia de Salvador e Santo Aleixo de Além Tâmega (Rua Adelino Amaro da Costa, 4870-156 Ribeira de Pena) e na respetiva página eletrónica (www.freguesia-rpena-salvador.pt), com indicação expressa, sob pena de exclusão, da referência do procedimento concursal a que corresponde a candidatura, e entregue pessoalmente nos serviços administrativos da Freguesia de Salvador e Santo Aleixo de Além Tâmega, das 9h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h00, de segunda a sexta-feira (dias úteis), ou remetido por correio registado com aviso de receção, para a Junta de Freguesia de Salvador e Santo Aleixo de Além Tâmega, Rua Adelino Amaro da Costa, 4870-156 Ribeira de Pena. Não serão aceites candidaturas enviadas por qualquer meio eletrónico.

11.3 - A apresentação de candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes elementos:

- a. Fotocópia legível do Certificado de Habilitações Literárias;
- b. Curriculum Vitae detalhado, assinado e datado;
- c. Comprovativo das ações de formação frequentadas;
- d. Declaração emitida pelo Serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções, identificar qual foi a avaliação de



desempenho obtida nos últimos três anos (apenas para os candidatos com vínculo à função pública);

- e. Fotocópia do Cartão de Cidadão (facultativo) e Registo Criminal atestando a não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar.

A não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina, nos termos do nº 8 do artigo 20º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, a exclusão do procedimento concursal.

11.4 - Os candidatos a quem, nos termos do ponto 15. do presente aviso, seja aplicável o método de seleção da Avaliação Curricular (AC) devem proceder à apresentação de Curriculum Vitae detalhado, do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional (principais atividades desenvolvidas e em que períodos, fazendo referência ao mês e ano de início e fim da atividade), bem como dos documentos comprovativos da formação, da experiência profissional e da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação.

11.5 - A indicação de outras circunstâncias passíveis de influírem na apreciação do mérito do candidato ou de constituírem motivo de preferência legal só será considerada se for comprovada por fotocópia dos documentos que os comprovem.

11.6 - Os candidatos que exerçam funções ao serviço da Freguesia de Salvador e Santo Aleixo de Além Tâmega ficam dispensados de apresentar os documentos necessários à instrução da candidatura, desde que os mesmos se encontrem no respetivo processo individual, devendo, para tanto, declará-lo no formulário da candidatura.

11.7 – Assiste ao Júri a faculdade de exigir de qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu Curriculum Vitae, a apresentação de documentos originais ou autenticados comprovativos das declarações dos candidatos.



12 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos são punidas nos termos da lei.

12.1 - Nos termos da *alínea k)* do n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos têm acesso às atas do júri, desde que as solicitem.

13 - Métodos de Seleção: Os métodos de seleção serão constituídos por 3 fases, sendo cada uma de carácter eliminatório, ficando em condições de acederem à fase seguinte os candidatos que ficarem aprovados na anterior, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, e são os seguintes:

1.ª FASE - Prova Prática de Conhecimentos (PC)

2ª FASE - Avaliação Psicológica (AP)

3ª FASE – Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

13.1 - **Prova Prática 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. Será de natureza prática, de realização individual, tendo a duração de 30 minutos e será direccionada para o seguinte programa:

Identificação dos equipamentos, ferramentas e materiais diversos com vista à sua utilização em obras de construção civil; construção de muro de alvenaria de pedra; Assentamento de pedra e/ou cubo em superfícies; Apreciação na escolha e manuseamento dos meios adequados, num cenário de simulação, para efeitos de execução de tarefas relacionadas com a manutenção de espaços verdes, aparar uma sebe, efetuar o corte de vegetação num espaço naturalizado. Será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

A prova de conhecimentos será avaliada da seguinte forma:

- a) Percepção e compreensão da tarefa – 0 a 5 valores;
- b) Qualificação de realização – 0 a 5 valores;
- c) Celeridade na execução – 0 a 5 valores;
- d) Grau de Conhecimentos técnicos demonstrados – 0 a 5 valores.



13.2 - Avaliação Psicológica (AP) - Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

- Elevado – 20 valores
- Bom – 16 valores
- Suficiente – 12 valores
- Reduzido – 8 valores
- Insuficiente – 4 valores

13.3- Entrevista Profissional de Seleção – Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: **A** – Perfil para a função; **B** – Motivação e interesse para a função; **C** - Competência comunicacional; **D** – Sentido crítico; **E** – Conhecimentos específicos. 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 e de acordo com a seguinte fórmula: $EPS = (A+B+C+D+E)/5$

14 - A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte



fórmula: $OF = (PPC \times 0.40) + (AP \times 0.30) + (EPS \times 0.30)$, em que: OF – Ordenação Final; PC- Prova Prática de Conhecimentos; AP- Avaliação Psicológica e EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

15 - Aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no seu recrutamento são, exceto quando afastados por escrito:

1.ª FASE - Avaliação Curricular (AC)

2ª FASE - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

3.ª FASE – Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

15.1 - Avaliação Curricular (AC) – Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. É expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;

De acordo com seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + (2 \times EP)) / 4$$

Em que:

Habilitações Académicas (HA):

Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores, sendo:



Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau igual ao exigido para o posto de trabalho	15 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho	20 valores

Formação Profissional: visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a **formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos**. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com a duração total entre 0 a 20 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com a duração total entre 21 a 40 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com a duração entre 41 a 60 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com a duração total entre 61 a 80 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com a duração total entre 81 a 100 horas	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com a duração total superior a 100 horas	20 valores

Experiência Profissional – Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar. Desta forma será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para o qual o procedimento concursal é aberto e terá a seguinte valoração:



Sem experiência profissional ou igual a 1 ano de experiência profissional – 10 valores;

Experiência profissional superior a 1 ano e inferior a 4 anos – 12 valores;

Experiência profissional igual ou superior a 4 anos e inferior a 7 anos - 14 valores;

Experiência profissional igual ou superior a 7 anos e inferior a 10 anos - 16 valores;

Experiência profissional igual ou superior a 10 anos e inferior a 14 anos - 18 valores;

Experiência profissional igual ou superior a 14 anos – 20 valores.

15.2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência de comportamentos em análise. As competências a avaliar são as seguintes:

1. Orientação para resultados – competência ponderada a 10%
2. Organização e método de trabalho - competência ponderada a 10%
3. Relacionamento interpessoal – competência ponderada a 10%
4. Responsabilidade e compromisso com o serviço - competência ponderada a 10%
5. Otimização de recursos - competência ponderada a 10%
6. Conhecimentos especializados e experiência - competência ponderada a 50%

O presente método será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

100% - Elevado – 20 valores;

75% a 99% - Bom - 16 Valores;

50% a 74% - Suficiente – 12 valores;

30% a 49% - Reduzido – 8 valores;



0% a 29% - Insuficiente – 4 valores.

15.3 – Entrevista Profissional de Seleção - Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: **A** – Perfil para a função; **B** – Motivação e interesse para a função; **C** - Competência comunicacional; **D** – Sentido crítico; **E** – Conhecimentos específicos. 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 e de acordo com a seguinte fórmula: $EPS = (A+B+C+D+E)/5$

15.4 - A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: $OF = (AC \times 0.40) + (EAC \times 0.30) + (EPS \times 0.30)$, em que OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências e EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

16 - Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem constante na publicação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou a fase seguintes.

17 - Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal e à necessidade de evitar custos burocráticos e financeiros excessivos decorrentes da aplicação dos métodos de seleção, de acordo com o disposto no art.º 7.º da citada Portaria, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas será efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de **10 candidatos**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a



prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. Aos restantes candidatos verificar-se-á a dispensa de aplicação do segundo método e dos métodos seguintes, considerando-se os mesmos excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do nº 1 do artigo 7º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

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

19 - Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 10.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

20 - Composição do júri:

O júri do procedimento, bem como da avaliação do período experimental, terá a seguinte composição:

Presidente: José Carlos Coelho Moura Bastos, Chefe de Divisão do Município de Ribeira de Pena;

Vogais Efetivos: Conceição Maria Moreira Clemente Cardoso, Chefe de Unidade do Município de Ribeira de Pena, que substituiu o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Eulália Cristina Gonçalves Valadares, Chefe de Unidade do Município de Ribeira de Pena.

Vogais suplentes: José Pedro Ferreira Mota, Técnico Superior do Município de Ribeira de Pena, e Carlos Manuel Martins Rosa, Diretor de Departamento do Município de Ribeira de Pena.

21 - A exclusão e notificação dos candidatos serão efetuadas por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Os resultados obtidos em cada método de seleção e a lista unitária de ordenação final serão afixados em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia de Santo Aleixo de Além Tamega e disponibilizados na respetiva página eletrónica.



2.2 – A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos serão os constantes do respetivo formulário de candidatura.

22 - Posicionamento remuneratório – O posicionamento remuneratório obedecerá ao disposto no artigo 38.º do anexo à LTFP, sendo a posição de referência a 4.ª posição remuneratória da carreira e categoria de Assistente Operacional, nível 4 da Tabela Remuneratória Única a que corresponde a remuneração de 645,07€.

23 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

23.1 - No procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência, em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

24 - 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.

25 - Nos termos do disposto no 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) e por extrato na página eletrónica do Freguesia de Salvador e Santo Aleixo de Além Tâmega e na 2ª série do Diário da República.

Ribeira de Pena, em 7 de abril de 2021.

O Presidente da Junta de Freguesia

Daniel Fernando Machado Carvalho