AVISO N.º 01/2022

Abertura de procedimentos concursais nas carreiras/categorias de assistente operacional

Torna-se público que, por deliberação da Junta de Freguesia tomada em reunião de 12 de janeiro de 2022, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar do dia imediato ao da publicação do presente aviso no Diário da República, os procedimentos concursais para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento dos postos de trabalho nos termos abaixo mencionados:

Número de postos de trabalho: 5 assistentes operacionais

Ref.ª A – 2 assistentes operacionais (cantoneiros de limpeza), com grau de complexidade 1.

Ref.ª B – 2 assistentes operacionais (auxiliares de serviços gerais), com grau de complexidade 1.

Ref.ª C – 1 assistente operacional (auxiliar administrativo), com grau de complexidade 1.

1. Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

2. Para efeitos do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, declara-se que não estão constituídas reservas de recrutamento na União das Freguesias de Bensafrim e Barão de S. João.

3. No âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação e valorização profissional, foi consultada a CI-AMAL – Comunidade Intermunicipal do Algarve, a qual declarou que ainda não se encontra constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA).

4. Caraterização dos postos de trabalho: Aos postos de trabalho a prover nas categorias de Assistente Operacional, compete-lhes exercer funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; executa tarefas elementares de apoio, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico, competindo-lhes genericamente:

Referência A – Varredura e limpeza de ruas, sarjetas, chafarizes; higienização de espaços públicos, Mercados, sanitários públicos; efetua pequenas reparações em caminhos rurais; pintura de edifícios, muros; remoção de ervas; rega; zela pela correta utilização dos equipamentos à sua guarda; conduz, abastece e lava as viaturas da Junta; presta apoio a eventos e atividades diversas organizados pela freguesia.

Referência B – Executa tarefas de higienização e limpeza das instalações sob gestão da Junta; varredura de ruas e espaços públicos; cobrança da receita dos Mercados; apoio a eventos e atividades diversas organizadas pela freguesia; assegura a distribuição de folhetos e cartazes.

Referência C – Presta serviços na área postal, nos Postos de Correios de Bensafrim e Barão de S. João, no âmbito do contrato celebrado entre a Freguesia e os CTT – Correios de Portugal, S.A. – Sociedade Aberta; atendimento de chamadas externas e encaminhamento; apoio a eventos e atividades diversas organizadas pela freguesia; outras funções de apoio geral.

5. Local de trabalho: Toda a área da União das Freguesias de Bensafrim e Barão de S. João.

6. Posição remuneratória de referência: o posicionamento remuneratório será efetuado nos termos do artigo 38.º da LTFP, sendo a posição de referência correspondente à 4.ª posição remuneratória, nível remuneratório 4, da Tabela Remuneratória Única (TRU) da carreira de assistente operacional, a que corresponde a remuneração de 705,00€.

7. Requisitos gerais de admissão são os previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
b) Ter 18 anos de idade completos;
c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8. Requisitos habilitacionais e profissionais exigidos, sem possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional.

8.1. Assistentes operacionais (referência A, B e C): Ser detentor da escolaridade obrigatória, em função da idade dos candidatos, designadamente: 4.ª classe para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966, 6.º ano de escolaridade para os candidatos nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980, o 9.º ano de escolaridade para os candidatos nascidos entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994 e o 12.º ano de escolaridade para os nascidos a partir de 1995.

9. Podem candidatar-se ao procedimento concursal, indivíduos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído.

10. 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 ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita os presentes procedimentos.

11. - Métodos de Seleção:

11.1. – Os métodos de seleção a aplicar são os seguintes:

- Aos candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado;

- Aos candidatos que sendo detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e titulares da carreira/categoria não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

- Aos candidatos que se encontrando em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os métodos de seleção a aplicar são os seguintes, valorados de 0 a 20 valores.

a) Prova de Conhecimentos (PC) – **55%**
b) Avaliação Psicológica (AP) – **45%**

Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerente aos postos de trabalho. Esta prova será de natureza prática, de realização individual, avaliando-se os conhecimentos

demonstrados na execução de tarefas inscritas no mapa de pessoal da Junta de Freguesia e consistirá na realização das seguintes:

- Para a referência A: Execução de trabalhos de varredura manual de ruas e remoção de ervas, com a duração de 60 minutos.
- Para a referência B: A prova consistirá na limpeza e higienização do edifício do Mercado, com a duração de 60 minutos.
- Para a referência C: A prova consistirá na execução prática de funções descritas na caraterização do posto de trabalho, com a duração de 30 minutos.

Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

- Em todos os procedimentos concursais, a Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:
- Elevado – 20 valores;
- Bom – 16 valores;
- Suficiente – 12 valores;
- Reduzido – 8 valores;
- Insuficiente – 4 valores.

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados.

Ordenação Final (OF) = PC x 55% + AP x 45%

11.2. – Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção:

- Candidatos que, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os candidatos poderão, em substituição dos métodos c), d) e e), optar pela realização dos métodos Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

c) Avaliação Curricular (AC) – **40%**

d) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – **30%**

e) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – **30%**

Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Este método é valorado de 0 a 20 valores constituindo fase eliminatória para classificações inferiores a 9,5 valores, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

AC= HA x 10% + FP x 30% + EP x 50% + AD x 10%

Em que:

HA = habilitações académicas

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Estes fatores serão valorados da seguinte forma:

1) Para o fator habilitação académica (HA):

- Habilitação literária legalmente exigida – 18 valores
- Habilitação superior a legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica – 20 valores

2) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com limite de 20 valores.

- Ações de formação com duração até 14 horas - 1 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 14 e 35 horas – 1,5 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 35 e 60 horas – 2 valores cada;
- Ações de formação com duração superior a 60 horas – 2,5 valores cada.

3) A experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

- Inferior a 1 ano – 1 valor;
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos – 4 valores;
- Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos – 10 valores;
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos – 16 valores;
- Igual ou superior a 15 anos – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

4) Para a valoração da Avaliação de Desempenho, serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

Desempenho Inadequado – 8 valores

Desempenho Adequado – 16 valores

Desempenho Relevante – 18 valores

Desempenho Excelente – 20 valores

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, que estabelece que o júri deve prever um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, é atribuída a valoração de 14 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

- Organização e método de trabalho;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Relacionamento interpessoal;
- Iniciativa e autonomia.

Ao guião da entrevista será associado uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliados segundo os seguintes níveis classificativos:

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

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada tendo em conta os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e os entrevistados, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os fatores de apreciação serão os seguintes:

1) Motivação para a função;
2) Qualidade da experiência profissional;
3) Capacidade de expressão e comunicação;
4) Relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional de Seleção é avaliada tendo em conta os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 15 minutos.

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

Ordenação Final (OF) = AC x 40% + EAC x 30% + EPS x 30%

11.3. Orientações comuns a aplicar na seleção

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, e subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1.º Qualidade da experiência profissional em atividade similar;

2.º Residência na área da freguesia;

3.º Menor idade.

12. Atento o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento efetua-se por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

13. Nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, a quota de emprego a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60% será fixada nos termos que se indicam:

Referências A, B e C – é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

14. Formalização das candidaturas:

14.1 As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de Formulário Tipo de Candidatura, o qual se encontra disponível em http://ufbensafrimbaraosjoao.pt e preferencialmente enviados por correio eletrónico com recibo de entrega de notificação para geral@ufbensafrimbaraosjoao.pt, ou remetidos por correio registado, com aviso de receção para Rua 25 de Abril, n.º 14, 8600-013 barão de S. João, ou entregues pessoalmente na mesma morada, até ao último dia do prazo fixado.

14.2 O Formulário Tipo de Candidatura deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

14.2.1. Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão ao procedimento concursal referidos no ponto 7 do presente aviso (certificado do registo criminal, documento comprovativo dos requisitos de robustez física e perfil psíquico e fotocópia do boletim de vacinas). É dispensada a apresentação dos documentos indicados no presente ponto, desde que os candidatos declarem no ponto 7 do Formulário Tipo de Candidatura, que reúnem os referidos requisitos.

14.2.2. Documento comprovativo do requisito habilitacional referido no ponto 8.1 do presente aviso (original ou fotocópia).

14.2.3. Declaração comprovativa da titularidade de vínculo de emprego público, caso o candidato a detenha, emitida pela entidade empregadora pública à qual o candidato pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste:

a) Modalidade de vínculo de emprego público e sua determinabilidade;

b) Carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço;

c) Posição remuneratória detida pelo candidato à data de apresentação da candidatura;

d) As avaliações quantitativas de desempenho referentes aos últimos três períodos de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

15. Os candidatos a quem seja aplicável o método de seleção da avaliação curricular, devem apresentar o curriculum vitae detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações académicas, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, os quais, contudo, só serão tidos em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente através de fotocópia dos documentos relativos a experiencia profissional e formação profissional frequentada.

16. As falsas declarações prestadas pelos candidatos nos formulários de candidatura serão punidas nos termos da lei.

17. Os candidatos com deficiência devem declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de seleção.

18. – O júri dos procedimentos concursais e do período experimental terá a seguinte constituição:
Referências A, B e C:
Membros efetivos: Presidente da Assembleia de Freguesia da União das Freguesias de Bensafrim e Barão de S. João, Fernando Luís das Dores Lourenço, na qualidade de presidente do júri, Assistente Técnica, Maria Madalena Gonçalves Correia, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Assistente Técnica, Ana Patrícia de Oliveira Ribeiro.
Membros suplentes: Assistente Técnica, Maria Helena da Silva Campos Guerreiro Palminha e 2.º secretário da Assembleia de Freguesia, António Franco Ramos.

19. Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam da ata de reunião do júri dos procedimentos concursais, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

20. A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada, para consulta, nos serviços administrativos da União das freguesias de Bensafrim e Barão de S. João, disponibilizada em http://ufbensafrimbaraosjoao.pt, sendo ainda publicitada através de aviso no Diário da República, em conformidade com o disposto na Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

21. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, promover-se-á a igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional.

Lagos, 8 de fevereiro de 2022

O Presidente da Junta,

Duarte Nuno Evangelista Lopes Rio

UNIÃO DAS FREGUESIAS BENSAFRIM E BARÃO S. JOÃO * CONCELHO DE LAGOS *