



Aviso

1. Publica-se a abertura do presente procedimento concursal comum, na sequência da deliberação tomada em reunião extraordinária da Junta de Freguesia, datada 13 de Janeiro de 2023, de acordo com o disposto nos n.ºs 1 do artigo 30.º e art.º 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, em leitura conjugada com a Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro, e de acordo com o mapa de pessoal de 2023, pelo prazo de 10 dias úteis, contados a partir do dia seguinte à publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público:

Procedimento Concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para dois postos de trabalho previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal 2023 da Freguesia de São João do Campo, na carreira e categoria de Assistente Operacional (na área de gestão de infraestruturas).

2. Local de Trabalho: as funções são desempenhadas na circunscrição da Freguesia de São João do Campo.

3. Caracterização dos postos de trabalho: funções de natureza executiva de carácter manual, enquadradas em diretivas, na área dos espaços verdes e/ou gestão de infraestruturas, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços podendo comportar esforço físico.

3.1. Grau de complexidade funcional 1 – cfr. artigo 86.º, n.º 1, alínea a) e anexo I, ambos, da LGTFP.

3.2. 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 que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º da LGTFP.

4. Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e a Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro, ambas, na atual redação;

5. Declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento na Freguesia, que satisfaçam estas necessidades e que ao nível da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra ainda não foi constituída a EGRA, desconhecendo-se a existência de trabalhadores em situação de valorização, nos termos e ao abrigo do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009,

de 3 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro, e Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro;

6. Prazo de validade: o procedimento é válido até ao preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e no prazo máximo de 18 meses, contados da data da homologação da lista de ordenação final, nos termos do n.º 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro.

7. Posicionamento remuneratório: de acordo com o estabelecido no artigo 38.º da LGTFP, posição remuneratória de referência é a correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível remuneratório 5, remuneração de 761,58 €, com possibilidade de negociação para remuneração superior até à 7.ª posição remuneratória da tabela única, nos termos do disposto no artigo 11.º, n.º 3, alínea e) da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro.

8. Âmbito do recrutamento: O recrutamento é aberto a trabalhadores com relação de emprego público por tempo indeterminado, trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.

8.1. O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado em conformidade com o estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da LGTFP, na atual redação;

8.2. Atendendo aos princípios constitucionais da economia, eficácia e eficiência da gestão da administração pública, em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por candidatos detentores de prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, e nos termos preconizados no n.º 4 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, proceder-se-á ao recrutamento, de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, ponderada a carência de recursos humanos no setor de atividade a que se destina o recrutamento, bem como na impossibilidade de ocupar o posto de trabalho em causa nos termos previstos nos n.º 1 a 8 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ou por recurso a pessoal colocado em situação de mobilidade especial ou a outros instrumentos de mobilidade;

8.3. Nos termos da alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Freguesia, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

9. Requisitos de admissão:

9.1. Ser detentor dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LGTFP: ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceções pela Constituição, lei especial ou convenção internacional, 18 anos de idade completos, não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar, possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções e ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

9.2. Possuir a seguinte habilitação literária: Escolaridade obrigatória aferida em função da data de nascimento do candidato;

9.3. Outros requisitos: possuir carta de condução de veículos ligeiro (categoria B).

9.4. É dispensada a apresentação dos documentos comprovativos nas qualidades indicados no ponto 9.1, desde que os candidatos declarem, no Formulário Tipo de Candidatura, que reúnem os referidos requisitos.

9.5. Os candidatos, sob pena de exclusão, devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas, sendo que apenas poderá ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional exigido.

10. Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

10.1. Prazo: 10 dias úteis, contados a partir do dia seguinte à publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro, findo o qual não serão as mesmas consideradas.

10.2. As candidaturas deverão ser formalizadas, até ao termo do prazo fixado, mediante submissão de formulário tipo, disponível na página eletrónica da Junta (<https://www.freguesiadesaiojoaodocampo.pt>) ou a disponibilizar pelos serviços administrativos da Junta. A apresentação de candidaturas pode ter lugar, por via eletrónica, para o email jfsaiojoaodocampo@sapo.pt (até ao máximo de 10 dias úteis, com data limite a 17/03/2023), por correio registado com aviso de receção, para o endereço Largo do Freixo, n.º1, 3025-438 São João do Campo, ou pessoalmente nos serviços administrativos da Junta de Freguesia, de Segunda a Sexta-Feira das 9h30 às 12h30 e das 14h00 às 18h00.

10.3. Documentos: A candidatura deve ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos (além do formulário tipo devidamente assinado):

10.3.1. Fotocópia do Certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para comprovar as habilitações exigidas no ponto 9.2 presente aviso de abertura, sob pena de exclusão. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão;

10.3.2. Declarações comprovativos dos requisitos previstos no ponto 9.1 do presente aviso, salvo se declararem, no Formulário Tipo de Candidatura, que reúnem os referidos requisitos;

10.3.3. Fotocópia da carta de condução de veículos ligeiros (categoria B), para efeitos de comprovação do requisito previsto no ponto 9.3 do presente aviso;

10.3.4. Os detentores de relação jurídica de emprego público devem apresentar, ainda, os seguintes documentos: i) O *Curriculum vitae* devidamente datado e assinado e instruído com fotocópias simples dos documentos comprovativos de todos os factos neles referidos. ii) declaração, devidamente atualizada à data da abertura do presente procedimento concursal, emitida pelo do serviço a que pertencem, com data onde conste: a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, a carreira e categoria de que seja titular, a posição remuneratória que detém nessa data, a atividade que executa e o órgão ou serviço onde exerce funções, a avaliação de desempenho do último período de avaliação, não superior a 3 anos, a descrição das funções e atividades que desenvolve ou que ocupou por último, no caso de trabalhadores em situação de mobilidade especial.

10.3.5. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei, e as candidaturas que não obedeçam aos requisitos expressos no presente aviso serão excluídas.

10.3.6. 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, bem como, exibição dos originais dos documentos apresentados.

11. Métodos de seleção: Nos termos do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são, conforme previsto na ata n.º 1 do Júri do procedimento publicitada no sítio de internet institucional da Freguesia (<https://www.freguesiadesaojoaodocampo.pt>), os métodos de seleção obrigatórios são a **prova de conhecimentos** e a **avaliação psicológica** ou a **avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências**, consoante os candidatos não detenham ou detenham uma relação de emprego público previamente constituída e que tenham exercido as funções inerentes ao cargo a concurso, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP.

Os candidatos que, cumulativamente, detenham uma relação de emprego público previamente constituída na categoria em causa e que exerçam funções inerentes ao cargo a concurso, estes realizarão os métodos de seleção obrigatórios (**Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**) desde que não expressem, por escrito no formulário, o afastamento desses métodos de seleção, nos termos e ao abrigo do artigo 36.º, n.º 3 da LGTFP.

11.1. Prova de Conhecimentos Prática (PCP): visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, incide sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função e reveste a natureza prática e individual, com duração máxima de 30 minutos por tarefa. Em concreto, propor-se-á aos candidatos que procedam à realização de duas tarefas, nos termos da Ata n.º 1 do Júri disponível no site institucional. A classificação de cada tarefa resulta da média obtida através da soma aritmética simples da valoração correspondente a cada um dos parâmetros de avaliação (A, B, C e D), numa escala de 0 a 20 valores. A classificação final deste método de seleção é obtida pela média da valoração de cada uma das duas tarefas, sendo a valoração final de 70%, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos: $PCP = [(A + B + C + D) / 4 + (A + B + C + D) / 4] / 2$; $PCP = (Classificação da tarefa 1 + Classificação da tarefa 2) / 2$

Em que:

A - Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa;

B - Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa;

C - Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;

D - Qualidade e rapidez de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa.

11.1.1. Os candidatos que compareçam à Prova de Conhecimentos Prática com atraso superior a 10 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

11.2. 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 as competências, realização e orientação para resultados, responsabilidade e compromisso com o serviço, organização e método de trabalho, otimização de recursos, relacionamento interpessoal, conhecimentos especializados e experiência, e é valorada, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sendo excluídos os candidatos considerados Não Aptos e admitidos os candidatos Aptos, com uma expressão de classificação máxima na classificação final de 30%.

Por cada candidato submetido à avaliação psicológica será elaborado um relatório, sendo que quem obtenha juízo de não apto é excluído do procedimento nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro.

11.3. Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou profissional, a relevância da experiência adquirida e a formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho, que se encontrem devidamente comprovadas. Esta avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, com uma valoração final de 70%, que resultará da média aritmética das classificações obtidas nos seguintes parâmetros: Habilitações Académicas (HA); Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP); Avaliação de Desempenho (AD); de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (35\% \times HA) + (15\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$.

- Habilitações Académicas (HA): avaliar a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecido. Para efeitos de valoração da habilitação académica, esclarece-se que só será considerada a Habilitação Académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

- Formação profissional: Frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar, desde que devidamente comprovadas, não sendo valoradas as que não estiverem relacionadas com a área funcional. A pontuação será atribuída tendo em conta o somatório do número de horas/dias das ações frequentadas, sendo que a cada dia corresponde 6 horas.

- Experiência profissional (EP): avaliar o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores, em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções colocado a concurso, desde que devidamente comprovados e respeitantes à área de atividade a que se destina o procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores.

- Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

- Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que, atribuirá 10 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações

constantes do Decreto Regulamentar 18/2009, de 4 de setembro, sendo necessário a apresentação de documento emitido pelo respetivo serviço mencionando tal facto.

- Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção qualitativa e quantitativa.

11.4. Entrevista de Avaliação de Competência (EAC): visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, permitindo uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, tendo como referência as competências, realização e orientação para resultados, orientação para o serviço público, organização e método de trabalho, adaptação e melhoria contínua, trabalho de equipa e cooperação e comunicação, expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, com uma valoração final de 30%.

12. O local, data e hora da realização dos métodos de seleção será atempadamente comunicado aos candidatos.

13. Os/as candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, por motivo que lhes seja imputável, que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, ou que tenha obtido juízo de não apto num dos métodos de seleção ou numa das fases, é excluído do procedimento nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro.

14. A classificação final dos métodos de seleção utilizados resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$CF \text{ (classificação final)} = (70\% \times PCP) + (30\% \times AP)$, ou

$CF \text{ (classificação final)} = (70\% \times AC) + (30\% \times EAC)$.

Em que: PCP – Prova de Conhecimentos Prática; AP - Avaliação Psicológica; AC - Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

15. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da Prova de

Conhecimento Prática no parâmetro “B - Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa”

2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da Prova de Conhecimento Prática no parâmetro “C - Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa”.

3.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da Prova de Conhecimentos Prática no parâmetro “D - Qualidade e rapidez de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa”.

13. Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro, a aplicação do segundo método é apenas 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.

14. Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação dos candidatos, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam das atas das reuniões do júri do procedimento, as quais serão disponibilizadas na página eletrónica da Freguesia <https://www.freguesiadesaojoaodocampo.pt/>.

15. Composição do Júri:

Presidente: Carlos José Pina de Albuquerque, Técnico Superior do Município de Coimbra;

Vogais Efetivos: Américo Campos Santos e Licínio José Carnaz Ferreira, ambos, Assistentes Operacionais do Município de Coimbra;

Vogais Suplentes: Carlos Alberto Baptista Domingues Russo e Valter José Amaro dos Santos, ambos, Assistentes Operacionais do Município de Coimbra.

15.1. Nas faltas e impedimentos do Presidente do Júri, será o mesmo substituído pelo 1.º Vogal Efetivo.

16. Exclusão e notificação de candidatos:

16.1. Os candidatos excluídos são notificados, nos termos previstos do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

16.2. Os candidatos admitidos serão convocados, nos termos previsto no artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro, conjugado com o Código do Procedimento Administrativo.

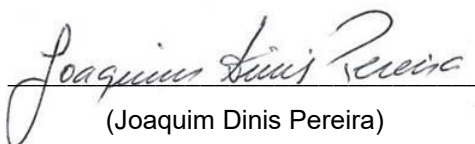
17. As listas unitárias de ordenação final dos candidatos, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do Diário da República, afixadas na sede da Freguesia e divulgadas na página eletrónica <https://www.freguesiadesaojoaodocampo.pt>.

18. Em cumprimento da alínea h) do artigo 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”.

19. Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão a concurso, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada dessa forma a apresentação imediata de documento comprovativo. Devem ainda mencionar no próprio requerimento, todos os elementos necessários ao cumprimento do disposto no artigo 7.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

20. Quota de emprego para pessoas com deficiência: nos termos do n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60 %, têm preferência em igualdade de classificação.

Sede da Freguesia de São João do Campo, 13 de janeiro de 2023.


(Joaquim Dinis Pereira)