



**FREGUESIA DE  
VILA PRAIA DE ÂNCORA**

## **Aviso**

### **PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JÚRIDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO, DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CANTONEIRO DE VIAS)**

1. Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Junta de Freguesia Vila Praia de Âncora, datada de 6 de Fevereiro de 2023, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso na 2.ª série do Diário da República, o seguinte procedimento concursal, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento dos seguintes postos de trabalho, nos seguintes termos:

1.1 Dois Assistentes Operacionais – Cantoneiros de vias.

2. Validade do procedimento concursal: O procedimento é válido para os efeitos previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

3. Requisitos de admissão ao procedimento concursal: Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de valorização profissional, que não se encontrem na situação prevista no ponto 4., que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais estipulados respetivamente no artigo 17.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º, da lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a seguir referidos:

### 3.1. Requisitos gerais:

- 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.

### 3.2. Requisitos específicos:

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (escolaridade obrigatória em função do ano de nascimento) nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 33.º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica

### 3.3 Requisito Complementar:

Frequência com aproveitamento da Ação de Formação COTS (Conduzir e Operar com o Trator em Segurança) e respetivo averbamento à carta de condução.

4. Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e que, não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

4.1. No caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 30.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, podem ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5. Conteúdo funcional do posto de trabalho - O descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do art.º 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e conforme a caracterização específica constante do mapa de pessoal da Junta de Freguesia: Executa funções de natureza não executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao

funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico, responsabilidade pelos equipamentos sob a sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Também procede à reparação de pavimentos betuminosos e outros (fissuras, crateras, depressões) e outras tarefas inerentes ao setor de obras.

Para além das funções genéricas assegura a limpeza da vegetação e sua remoção, e conservação das vias, caminhos e arruamentos; procede à remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, valetas e outros espaços públicos, limpeza de sarjetas, lavagem das vias públicas, remoção de lixeiras e extirpação de ervas que se enquadra no grau de penosidade e insalubridade “médio”.

6. As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio de utilização obrigatória, modelo n.º 1/2023, disponível através do site [www.jf-vpancora.com](http://www.jf-vpancora.com), ou a fornecer pela Secretaria da Junta de Freguesia, e ser entregue presencialmente no Serviço de Atendimento da Junta de Freguesia, sita na Rua Miguel Bombarda, 88A, 4910-576 Vila Praia de Âncora, dentro do horário de expediente daquele Serviço, (Segunda-Feira a Sexta-Feira das 09h00-12h00 e 14h00-16h00); ou por correio registado com aviso de receção, até ao termo do prazo indicado.

Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

O requerimento de admissão deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

- a) Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado, donde conste a média final do curso;
- b) Documento comprovativo da relação jurídica de emprego público, com a descrição das funções efetivamente exercidas, avaliação de desempenho dos últimos 3 anos, com a referência de avaliação quantitativa e indicação da remuneração auferida (quando aplicável);
- c) Curriculum vitae detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as ações de formação, congressos ou afins, estágios e experiência profissional, devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados;

6.1. Além dos documentos mencionados no ponto 6. os candidatos deverão apresentar o seguinte documento sob pena de exclusão:

- a) Fotocópia do Cartão de Cidadão ou do Bilhete de Identidade válido e Cartão de Contribuinte Fiscal;

## 7. Métodos de Seleção aplicáveis:

Nos termos do art.º 36.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios.

7.1 Para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, exceto quando, nos termos do n.º 3 do artigo n.º 36º da LTFP, os afastem por escrito, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção dos demais candidatos, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão os abaixo indicados:

**a) Avaliação curricular (AC)** – Com uma **ponderação de 60%**, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

A avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

- **Habilitação literária (HL)** – O grau de habilitação literária será considerado nos seguintes termos:
  - Habilitação literária legalmente exigida para o grau de complexidade funcional da categoria a concurso - 18 valores
  - Habilitação literária superior ao grau de complexidade funcional exigido para a categoria a concurso - 20 valores
  
- **Formação Profissional (FP)** – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que resultem de direito interesse ou relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas de trabalho a ocupar, não podendo a pontuação total a atribuir a este fator ser superior a 20 valores.

Só serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, emitido por entidade certificada, que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data da realização da mesma, atribuindo-se a seguinte valoração:

Sem participação em ações de formação – 0 valores

Até 35 horas de formação – 10 valores

De 36 até 70 horas de formação – 12 valores

De 71 até 100 horas de formação – 14 valores

De 101 até 200 horas de formação – 16 valores

De 201 até 250 horas de formação – 18 valores

Mais de 250 horas de formação – 20 valores

O júri deliberou por unanimidade considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dia, um dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

- **Experiência Profissional (EP)** - Será apenas considerado o exercício de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:

Sem experiência Profissional – 4 valores;

Até 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 8 valores;

Mais de 1 ano e inferior ou igual a 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 12 valores;

Mais de 3 anos e inferior ou igual a 5 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 14 valores;

Mais de 5 anos e inferior ou igual a 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 16 valores;

Mais de 7 anos e inferior ou igual a 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 18 valores;

Superior a 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 20 valores;

- **Avaliação de desempenho (AD)** – Apenas será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último biênio em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

Desempenho inadequado – (1 a 1,999) – 0 valores

Desempenho adequado – (2 a 3,999) – 12 valores

Desempenho relevante – (4 a 5) – 16 valores

Desempenho excelente – (4 a 5) – 20 valores

Para os/as candidatos/as, que por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será considerado 12 valores.

A Avaliação Curricular será ponderada de acordo com a fórmula a seguir indicada:

$$AC = HL + FP + EP + AD/4$$

Sendo que:

AC = avaliação curricular

HL = habilitações literárias

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

AD = avaliação de desempenho

Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

**b) Entrevista de avaliação de competências (EAC)** – Com uma **ponderação de 40%**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliado numa escala de 0 a 20 valores.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, considerando para o efeito as seguintes competências:

- **Orientação para a Segurança:** 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.
- **Otimização de recursos:** Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.
- **Adaptação e Melhoria Contínua:** Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.
- **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável;
- **Relacionamento Interpessoal:** Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- **Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa;
- **Conhecimentos e experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades;

O Júri fará a avaliação de cada uma das competências definidas, de acordo com a seguinte valoração:

**4 valores** – Não evidencia possuir a competência

**8 valores** – Evidencia possuir a competência a um nível reduzido

**12 valores** – Evidencia possuir a competência a um nível suficiente

**16 valores** – Evidencia possuir a competência a um nível elevado

**20 valores** – Evidencia possuir a competência a um nível excelente

A Classificação final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética simples da valoração dada pelos elementos do júri, considerando-se a valoração até às centésimas.

**7.2.** Para os demais candidatos os métodos de seleção a aplicar serão:

- **Prova de Conhecimentos (PC)** - Com uma **ponderação de 100%**, destina-se a avaliar as competências e conhecimentos necessários para o exercício da função. A Prova será de natureza prática com a duração máxima de 60 minutos e consistirá na avaliação das seguintes dimensões:
  - Identificação e manipulação de máquinas e ferramentas;
  - Identificação e utilização dos Equipamentos de Proteção Individual;
  - Organização dos espaços de trabalho;
  - Identificação e execução das tarefas inerentes ao posto de trabalho a concurso

As provas serão avaliadas de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

- a) Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio durante a execução da prova;
- b) Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação dos conhecimentos e da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa
- c) Regras de segurança no trabalho: avaliação do conhecimento dos Equipamentos de Proteção Individual, normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;
- d) Qualidade e rapidez na execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa a tarefa.

A classificação da Prova de Conhecimentos (PC) resulta da média aritmética simples da classificação atribuída por cada um dos elementos do júri, numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas.

- **Avaliação psicológica (AP)** - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referências o perfil de competências previamente definido.

Na avaliação psicológica será garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham uma menção classificativa de Não apto/a neste método de seleção.



A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

#### 8. Orientações comuns a aplicar na seleção

Os métodos de seleção serão avaliados numa escala de 0 a 20 valores, com exceção do método de seleção por avaliação psicológica, avaliada através da menção classificativa Apto ou Não Apto. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório, considerando-se excluído/a o/a candidato/a que não compareça à realização de um dos métodos de seleção na data e hora para a qual foi notificado ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores em algum dos métodos ou obtenha uma menção classificativa de Não Apto na avaliação psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do ° 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

#### 9. Ordenação final e critérios de desempate

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

Assim, a ordenação final será efetuada da seguinte forma:

- Para os candidatos/as que se enquadram no ponto 7.1. a classificação final será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{OF} = 60\% \text{ AC} + 40\% \text{ EAC}$$

Em que:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências.

- Para os candidatos/as que se enquadram no ponto 7.2. a classificação final será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{OF} = (100\% * \text{PC}) + (\text{AP: APTO})$$

Em que:

OF = Ordenação final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica.

b) Em caso de igualdade de classificação na lista de ordenação final entre os candidatos, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso e candidato/a com habilitação literária superior.

10. As notificações serão efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1, do artigo 112º, do Código do Procedimento Administrativo. A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura.

11. Constituição do Júri:

Presidente: Diana Catarina Martins Pais, Técnica Superior da Junta de Freguesia de Vila Praia de Âncora, Vogais efetivos: Paula Cristina Valença Dias, Técnica Superior/Psicologia do Município de Caminha e José Luís Currало Gonçalves, Técnico Superior/Engenheiro do Município de Caminha; Vogais suplentes: Vera Lúcia de Castro Verde, Técnica Superior da Junta de Freguesia de Vila Praia de Âncora e Lúcia Maria Fernandes Lages de Barros, Assistente Técnica da Secção de Recursos Humanos do Município de Caminha. O 1.º Vogal efetivo substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos.

12. Os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de atas de reuniões dos júris dos procedimentos concursais, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

13. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página eletrónica da Junta de Freguesia [www.jf-vpancora.com](http://www.jf-vpancora.com).
14. As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do Diário da República, afixadas na Junta de Freguesia de Vila Praia de Âncora e disponibilizadas na sua página eletrónica.
15. Ao abrigo do art.º 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, à lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, bem como às exclusões do procedimento ocorridas na sequência da aplicação de cada um dos métodos de seleção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no art.º 6.º, assim, os candidatos excluídos serão notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.
16. As funções correspondentes aos postos de trabalho a prover serão desempenhadas na área da Freguesia de Vila Praia de Âncora, podendo, no entanto, ser executados trabalhos fora da área da Freguesia, sempre que ocorram situações que assim o exijam.
17. O posicionamento remuneratório do(a) candidato(a) a recrutar é o correspondente à 1.ª posição remuneratória, do nível 5, sendo o salário de referência de 821,83 € de acordo com o disposto no art.º 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.
18. O posto de trabalho a prover destina-se ao serviço da Junta de Freguesia de Vila Praia de Âncora.
19. Fundamentação legal: As regras constantes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.
20. As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.
21. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.
22. Nos termos do artigo 30.º e alínea d) do n.º 1, dos artigos 35.º e 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se sempre por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Valorização Profissional, posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, seguindo-se os candidatos com relação jurídica de emprego público por

tempo determinado ou determinável ou candidatos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

23. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o(a) candidato(a) com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

24. A Junta de Freguesia utiliza os seus dados pessoais para dar resposta aos seus pedidos, instrução dos seus processos, prestar informação sobre assuntos da autarquia e para fins estatísticos.

De acordo com o entendimento da Comissão de Acesso aos Documentos Administrativos os documentos apresentados no âmbito do presente processo são documentos administrativos, pelo que a Junta de Freguesia estará obrigada a garantir o seu acesso integral a todos aqueles que o solicitem.

Vila Praia de Âncora, 2 de dezembro de 2024

O Presidente da Junta de Freguesia,

Carlos Fernandes Alves de Castro