

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

1 - Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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, torna-se público que, por deliberação da Junta de Freguesia da União de Freguesias de Grijó e Sermonde, de 06/03/2023, concelho de Vila Nova de Gaia, distrito do Porto, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir do dia seguinte à publicação deste aviso no Diário da República procedimento concursal comum, tendo em vista a ocupação de um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional - coveiro, para exercer funções na área da União das Freguesias de Grijó e Sermonde, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 – Reserva de Recrutamento: nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125- A/2019, de 30 de abril, declara-se que, internamente, não existem reservas de recrutamento e consultada a **Área Metropolitana do Porto (AMP)**, enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), para a União das Freguesias de Grijó e Sermonde, em cumprimento do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, foi prestada a seguinte informação: “a AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16º-A do DL 209/2009, alterado pela Lei 80/2013, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014. Assim terá de aplicar o regime subsidiário através do órgão competente estabelecido no Decreto-Lei 209/2009.”

3 - Caracterização dos postos de trabalho: a caracterização do posto de trabalho corresponde à que consta do anexo à LTFP para a carreira de assistente operacional, a que se refere o artigo 88.º da referida Lei, aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à execução das seguintes atividades: “Proceder à limpeza dos cemitérios; proceder a inumações, exumações e demais serviços da competência de coveiro; Zelar pelo bom funcionamento das instalações; Proceder à limpeza e conservação dos arruamentos e canteiros; sacha; monda aduba; rega; e aplicar herbicidas ou pesticidas de forma a assegurar o normal crescimento das plantas e árvores; Proceder à lavagem de vias públicas e remoção de ervas; Assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração.”

3.1 – A descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao/à trabalhador/a de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o/a trabalhador/a detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

4 - Local de trabalho: área das freguesias de Grijó e Sermonde, sem prejuízo das deslocações inerentes ao exercício das funções.

5- Legislação aplicável: ao presente procedimento concursal são aplicáveis as regras constantes nos seguintes diplomas: Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro (CPA) de 20 de junho e Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

6- Validade: O presente procedimento concursal é válido para o recrutamento e preenchimento do posto de trabalho mencionado e para os efeitos estatuídos no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

7 - Determinação do posicionamento remuneratório: obedecerá ao disposto no art.º 38.º da LTFP, sendo a posição de referência a Remuneração Mínima Mensal Garantida.

7.1 - Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar no momento da candidatura da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem.

8 - Âmbito do recrutamento: Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência, o recrutamento (cfr. n.º 4 do art.º 30.º da LTFP), será efetuado de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público.

8.1 - De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do art.º 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Freguesia da União de Freguesias de Grijó e Sermonde idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

9 - Requisitos de admissão: os requisitos de admissão são os previstos no art.º 17.º da LTFP:

- 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 que se propõe desempenhar;
- d. Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e. Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

9.1 - Nível habilitacional: Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, aos nascidos até 31/12/1966 é exigida a 4.ª classe; aos nascidos após 01/01/1967 é exigida a 6.ª classe ou 6.º ano de escolaridade, aos nascidos após 01/01/1981

é exigido o 9.º ano de escolaridade e aos nascidos após 01/01/1995 é exigido o 12.º ano de escolaridade. Neste procedimento é admitida a possibilidade de substituição das habilitações exigidas (escolaridade obrigatória) por comprovada experiência e/ou formação profissional na área posta a concurso.

9.2 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

10 – Formalização de candidaturas:

10.1 – Prazo: 10 dias úteis contados do primeiro dia útil seguinte ao da publicação da presente oferta no Diário da República

10.2 – Forma: as candidaturas deverão ser apresentadas no prazo estabelecido para o efeito através de correio eletrónico para geral@jf-grijosermonde.pt (no Assunto deverá indicar “candidatura a Assistente Operacional – Coveiro | 2023), acompanhada de toda a documentação necessária em anexo, legível. Em alternativa as candidaturas poderão ser entregues na Secretaria da União das Freguesias de Grijó e Sermonde, segunda-feira entre as 09.00h e as 16.00h e de terça a sexta-feira entre as 9h00 e as 17.00h, sita Rua da Fonte Branca, 380, Lj22/23 – 4415-470 Grijó; ou enviadas por correio registado com aviso de receção para a Junta de Freguesia da União das Freguesias de Grijó e Sermonde na mesma morada.

10.3 - A submissão da candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) Requerimento de candidatura ao procedimento concursal, datado e assinado pelo candidato, sob compromisso de honra, com a menção “procedimento concursal comum | um (1) posto de trabalho | carreira e categoria de assistente operacional | coveiro | funções na área da União das Freguesias de Grijó e Sermonde | modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado”, com a identificação do candidato (nome, n.º do cartão de cidadão e data da validade, data de nascimento, estado civil e naturalidade), residência (indicação completa) e meios de contato (exemplificando-se: email, número do telemóvel, número fixo), constando os documentos que anexa considerando as alíneas b) e ss.;

b) Curriculum Vitae, detalhado, onde constem as funções que exerce e/ou desempenhou anteriormente, a formação profissional que possui e a experiência profissional adquirida, datado e assinado pelo candidato;

c) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações literárias exigidas. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondentes ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável. Para efeitos de substituição da escolaridade obrigatória devem ainda ser apresentados os documentos comprovativos da experiência e/ou formação profissional

b) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos cinco anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas;

c) Declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa, as últimas duas menções de avaliação de desempenho e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos, (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas).

10.4 - A não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a **exclusão** do procedimento concursal, nos termos do n.º 8 do art.º 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação.

10.5 - Quando a não apresentação atempada dos documentos se tenha devido a causas não imputáveis ao candidato, devidamente comprovadas, o júri pode conceder um prazo suplementar para apresentação dos documentos.

10.6 - Nos termos do n.º 6 e n.º 7 do art.º 20.º da referida Portaria, os candidatos que exercem funções na União das freguesias de Grijó e Sermonde ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas anteriores, desde que refiram no requerimento que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

10.7 – Não é garantida reserva de um lugar para candidatos com deficiência, todavia nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão ao concurso, os candidatos com deficiência devem declarar sob compromisso de honra e/ou comprovar o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência. Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do mesmo decreto-lei, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 02 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

11 - Métodos de Seleção:

11.1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, são métodos de seleção obrigatórios os seguintes:

a) **Provas de conhecimentos (PC)**, destinadas a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função;

b) **Avaliação psicológica (AP)**, destinada a avaliar as restantes competências exigíveis ao exercício da função.

11.2 - No recrutamento de candidatos 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 em situação de

requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:

a) **Avaliação curricular (AC)**, incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado;

b) **Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função (EACF)**.

11.3 - Os métodos referidos no número anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

11.4 - Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

11.5 – Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

11.6 - Forma, natureza e duração da **PROVA DE CONHECIMENTOS**: 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, individual e terá a duração máxima de 30 minutos, com o objetivo de avaliar o nível de conhecimentos no referente à identificação e manuseamento de equipamentos e ferramentas utilizados em cemitérios de forma correta e eficaz; identificação das diferentes tipologias de construção; abertura e fechamento de cova para inumação e tratamento dos espaços envolventes das sepulturas. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e serão avaliados os seguintes parâmetros: Organização e Método de Trabalho (20%); Identificação e Manuseamento de Equipamentos e Ferramentas Utilizadas (20%); Identificação de Diferentes Tipologias de Construção (20%); Cuidados de Segurança (20%); Qualidade do Trabalho (10%) e Tempo de Execução (10%).

11.7 – Os candidatos que compareçam à Prova Prática de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

11.8 – **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 elaborada um Relatório Individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. A aplicação deste método será realizada por uma entidade devidamente credenciada para o efeito. Cada candidato será avaliado segundo os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

11.9 - **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. A avaliação curricular será 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 – 25%
- Formação Profissional – FP – 25%
- Experiência Profissional – EP – 50%

Em que:

Habilitações Académicas (HA):

Habilitações Académicas Valoração - Escolaridade obrigatória 20 Valores

Experiência Profissional:

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

Valoração:

Sem experiência profissional relacionada com o posto de trabalho 10 Valores

Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho > 0 e < 1 ano 13 Valores

Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho = 1 e < 2 ano 15 Valores

Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho = 2 e < 3 anos 17 Valores

Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho = 3 anos 20 Valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada.

11.10 – 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 dos comportamentos em análise. Terá a duração máxima de 30 minutos e será avaliada segundo os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

12 - A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:

$$OF = (60PC + 40AP) / 100$$

Ou

$$OF = (60AC + 40EACF) / 100$$

Em que: OF- Ordenação Final; PC- Prova Prática de Conhecimentos; AP - Avaliação Psicológica; AC – Avaliação Curricular; EACF – Entrevista de Avaliação de Competências exigíveis ao exercício da função.

12.1 – Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 27.º da Portaria n.º 125- A/2019, de 30 de abril. 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 PC: “Organização e Método de Trabalho”.

2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: “Identificação e Manuseamento de Equipamentos e Ferramentas Utilizadas”.

3.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: “Qualidade do Trabalho”.

12.2- Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sempre que a lista de ordenação final contenha um número de candidatos aprovados, superior aos postos de trabalho a ocupar é sempre constituída reserva de recrutamento interna, que pode ser utilizada no prazo máximo de 18 meses, sendo que no caso concreto o quadro ainda tem mais um lugar para a referida carreira/categoria (coveiro)

13 - Nos termos do n.º 2 da alínea a) do art.º 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, o Júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.

14 - O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas através do endereço de correio eletrónico identificado no formulário de candidatura ou carta registada com aviso de receção, sendo igualmente afixadas em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia da União das freguesias de Grijó e Sermonde e disponibilizada na sua página eletrónica www.jf-grijosermonde.pt.

15 - Composição do Júri:

Presidente: José Manuel Almeida Couto, Presidente da Assembleia de Freguesia

Vogais Efetivos: Manuel Quintas Sanhudo, Vogal da Junta de Freguesia, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Elisabete Susana Soares Pereira, Técnica Superior

Vogais Suplentes: Maria João Bettencourt Gomes Jardim Costa, Tesoureira da Junta de Freguesia e Ana Cristina Reis Alves de Sá, Psicóloga.

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

17 - Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do art.º 10.º e art.º 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

18 – No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos, excecionalmente e em casos devidamente fundamentados no requerimento poderão fazê-lo mediante entrega na Secretaria da União de Freguesias de Grijó e Sermonde ; ou enviadas por correio registado com aviso de receção para a Junta de Freguesia da União de Freguesias de Grijó e Sermonde, sendo o email a regra.

19 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é divulgada e afixada em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia da União das freguesias de Grijó e Sermonde e disponibilizada na sua página eletrónica em www.jf-grijosermonde.pt

20 - Em cumprimento do disposto no n.º 2 do art.º 33.º da LTFP e no n.º 1 do art.º 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, o presente procedimento concursal será publicitado, para além da Bolsa de Emprego Público (BEP) por publicação integral, na 2.ª série do Diário da República e Internet, por extrato, disponível para consulta a partir da data da presente publicação.

21 - Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do art.º 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”.

22 - A Junta de Freguesia da União de Freguesias de Grijó e Sermonde irá tratar os Dados Pessoais dos candidatos, em conformidade com o Regulamento de Proteção de Dados (EU) 2016/679, e na medida do adequado, pertinente e limitado ao que for necessário no âmbito do presente procedimento.

23 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

Grijó e Sermonde, 18 de abril de 2023

O Presidente da União das Freguesias de Grijó e Sermonde, Joaquim César Ramos Rodrigues