



FREGUESIA DO LUSO

Aviso n.º 18590/2019

Sumário: Procedimento concursal comum para constituição de um posto de trabalho para a carreira/categoria de assistente operacional, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por termo indeterminado.

Procedimento concursal comum para constituição de um posto de trabalho para a carreira/categoria de assistente operacional, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por termo indeterminado

1 — Nos termos do disposto no artigo 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e da alínea a) do artigo 3.º e alínea a) do art. 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que, na sequência da deliberação da Junta de Freguesia do Luso de 26/08/2019, e da autorização da Assembleia de Freguesia de 17/09/2019, se encontra aberto procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação do posto de trabalho a seguir identificado, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira/categoria de assistente operacional previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Junta de Freguesia do Luso aprovado para o ano de 2019, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação no *Diário da República* deste aviso, para a execução das atividades que se referem e nos termos seguintes:

2 — Posto de Trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional.

3 — Para efeitos do estipulado no n.º 1 do artigo 4.º e no artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento na junta de Freguesia do Luso para a categoria de Assistente Operacional, nem existir em reserva de recrutamento, para esta categoria, conforme consulta efetuada à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas — INA, candidatos com o perfil adequado, porquanto não foi ainda realizado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento.

4 — Local de trabalho: circunscrição da Junta de Freguesia de Luso.

5 — Caracterização do posto de trabalho:

5.1 — Tarefas de inumação, exumação e trasladação de cadáveres, manuseamento e manutenção de máquinas, manutenção e limpeza de espaços urbanos.

5.2 — Grau de complexidade funcional 1 — cf. anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

5.3 — A descrição das funções não prejudica nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LGTFP, a atribuição ao trabalhador em causa de funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

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, quanto à reserva de recrutamento interna que deles resulte.

7 — Posição remuneratória de referência: de acordo com o artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com a entidade empregadora pública que terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo que se pondera vir a oferecer ao trabalhador a recrutar a 1.ª posição remuneratória a que corresponde o nível remuneratório 1, o qual consiste no montante pecuniário de 635,07 € (seiscentos trinta e cinco euros e sete cêntimos), contudo a posição remuneratória a oferecer ao trabalhador a recrutar é, não obstante de, nos termos estritamente definidos na Lei e verificados pressupostos excecionais, se possa vir a oferecer posição diferente.



8 — Requisitos de admissão:

8.1 — Requisitos gerais: Poderão candidatar -se indivíduos que até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas reúnam os seguintes requisitos definidos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e que são os seguintes:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por 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) Habilitações literárias exigidas — escolaridade obrigatória, aferida em função da data de nascimento do candidato, não podendo ser substituída por formação ou experiência profissional.

8.2 — Requisitos especiais: Carta de condução de veículos ligeiros.

8.3 — Nos termos dos artigos 12.º n.º 1 e 13.º n.º 1, ambos do Decreto-Lei n.º 538/79, de 31 de dezembro, a 4.ª classe para os nascidos até 1 de janeiro de 1967; o 6.º ano de escolaridade para os nascidos após esta data, inclusive, e aos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981, inclusive, é exigido o 9.º ano de escolaridade, nos termos dos artigos 6.º e 63.º, da Lei n.º 46/86, de 14 de outubro (Lei de bases do Sistema Educativo).

9 — Âmbito de recrutamento: podem candidatar -se ao procedimento concursal indivíduos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído.

9.1 — De acordo com o disposto do n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, o recrutamento inicia -se sempre entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida ou se encontrem colocados em situação de mobilidade especial;

9.2 — No caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do ponto anterior, na sequência de deliberação da Junta de Freguesia do Luso de 30 de janeiro de 2017, de acordo com o artigo 30.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, poder-se-á proceder ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida;

9.3 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares de categoria e, não se encontrem em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

10 — Formalização da candidatura:

10.1 — Prazo: As candidaturas deverão ser formalizadas, até ao termo do prazo fixado no ponto 1 do presente aviso, mediante o preenchimento de formulário tipo, de uso obrigatório, disponível no site www.jfluso.pt e na Sede da Junta de Freguesia do Luso dirigido ao Presidente, devidamente datado e assinado, entregue pessoalmente na referida Sede, durante as horas normais de expediente (9.00 h às 12.30 h e 14.30 h às 18.00 h) ou remetido pelo correio, registado e com aviso de receção, para a Rua Emídio Navarro, n.º 128, 3050 -224 Luso.

10.2 — Só é admissível a apresentação de candidaturas em suporte papel.

10.3 — Os requerimentos de admissão ao concurso deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia legível do Certificado de Habilitações Literárias;
- b) *Curriculum Vitae*, detalhado, devidamente datado e assinado e instruído com fotocópias simples dos documentos comprovativos de todos os factos neles referidos;
- c) Declaração atualizada emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e da categoria de que seja titular, descrição das funções desempenhadas e indicação da avaliação do desempenho quantitativa, obtida nos últimos três anos, ou declaração de que o



candidato não foi avaliado nesse período, para os candidatos que sejam detentores de relação jurídica de emprego público ou se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

10.4 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão ao concurso, os candidatos portadores de deficiência devem declarar sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

10.5 — 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.

10.6 — 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.

10.7 — A falta de apresentação dos documentos exigidos no presente aviso determina a exclusão dos candidatos, nos termos do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro.

11 — Métodos de Seleção: nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 6.º da Portaria 83-A/2009, com a redação dada pela Portaria 145-A/2011, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

Prova de conhecimentos (PC) — Ponderação final de 45 %.

Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação final de 25 %.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação final de 30 %.

11.1 — Prova de Conhecimentos (PC) — visa avaliar os conhecimentos profissionais e/ou académicos e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função a desempenhar.

a) A prova de conhecimentos será escrita, de natureza teórico -prática, e incidirá sobre a avaliação da capacidade para o desempenho das tarefas de acordo com as normas e procedimento exigidos para a função, designadamente:

i) Grupo 1 — Conhecimento, seleção e domínio das ferramentas, utensílios e maquinaria necessária à abertura, fecho e tratamento final de covais;

ii) Grupo 2 — Conhecimento e aplicação do regime jurídico da remoção, transporte, inumação, exumação, transladação e cremação de cadáveres;

iii) Grupo 3 — Conhecimento e aplicação da legislação em vigor em matéria de Higiene e Segurança no Trabalho;

A prova é constituída por 3 grupos de perguntas sendo que o Grupo 1 corresponde a uma pergunta de desenvolvimento, o Grupo 2 e o Grupo 3 correspondem a 10 perguntas de escolha múltipla cada um.

b) A classificação da Prova de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

$$PC = A + B + C$$

em que:

PC = Prova de Conhecimentos

A = Conhecimento, seleção e domínio das ferramentas, utensílios e maquinaria necessária à abertura, fecho e tratamento final de covais — 7 valores;

B = Conhecimento e aplicação do regime jurídico da remoção, transporte, inumação, exumação, transladação e cremação de cadáveres -7 valores;

C = Conhecimento e aplicação da legislação em vigor em matéria de Higiene e Segurança no Trabalho — 6 valores;

- c) A prova terá a duração máxima de 45 minutos;
- d) Bibliografia:

Decreto-Lei n.º 138/2000, de 13 de julho;
Decreto-Lei n.º 5/2000, de 29 de janeiro;
Decreto-Lei n.º 411/98, de 30 de dezembro;
Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro;

A bibliografia mencionada no ponto anterior será disponibilizada no site da Junta de Freguesia de Luso em www.jfluso.pt.

- e) Este método de seleção terá uma ponderação de 45 % na valoração final.

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 o perfil de competências previamente definido.

a) Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e, ou, competências avaliadas, o nível atingido em cada uma e o resultado final obtido;

- b) A avaliação psicológica será valorada da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

- c) Este método de seleção terá uma ponderação de 25 % da valoração final.

11.3 — Entrevista profissional de seleção (EPS): 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 o entrevistado, nomeadamente relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

a) Este método de seleção será valorado na escala de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 30 % da valoração final.

11.4 — Ordenação final (OF): a ordenação final dos candidatos será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 45 \% PC + 30 \% AP + 25 \% EPS$$

11.5 — Métodos de Seleção e Critérios Específicos — Os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria, tratando -se de candidatos 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 para cuja ocupação o procedimento é aberto, são sujeitos aos seguintes métodos de seleção eliminatórios, exceto se optarem por escrito pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º, da Lei 12-A/2008 de 27 de fevereiro:

11.5.1 — 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.

a) Serão considerados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, designadamente: habilitação académica (HA) ou nível de qualificação certificado por entidades

competentes; Formação profissional (FP); Experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD);

b) Este método de seleção será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas;

c) Só serão contabilizados os elementos relativos as habilitações, formações, experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia;

d) Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores consideram-se excluídos do procedimento, não sendo chamados à aplicação do método seguinte;

e) O resultado da avaliação curricular será obtido pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$$

11.5.2 — 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) Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência de comportamentos em análise;

b) O método é avaliado 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.

11.6 — Ordenação final (OF): a ordenação final destes candidatos será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 40 \% AC + 60 \% EAC$$

11.7 — Excepcionalmente e, designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100), tornando-se impraticável a utilização dos métodos de seleção acima referidos, a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como único método de seleção obrigatório, a avaliação curricular (AC).

11.8 — Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º, da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro.

11.9 — Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se por isso, excluídos da ordenação final.

12 — São facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas, as atas do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação do método de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método.

13 — Serão notificados, por uma das formas previstas no n.º 3, do artigo 30.º, da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril, os candidatos:

13.1 — Excluídos e aprovados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo;

13.2 — Admitidos, para a realização dos métodos de seleção com a indicação do respetivo dia, hora e local.

14 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação pela Junta de Freguesia, é publicitada na 2.ª série do *Diário da República* e disponibilizada em edital, afixada nos lugares de estilo da Junta (sede e outros), nos termos do n.º 6, do artigo 36.º, da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro.

15 — Período experimental para Assistente Operacional — nos termos da alínea a) do n.º 1, do artigo 46.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o período experimental terá a duração de 90 dias.



16 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, na página eletrónica desta Junta de Freguesia (www.jfluso.pt) e, por extrato, no prazo máximo de três dias contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

17 — 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.

18 — Composição do Júri:

Presidente do Júri: António Antunes Gaspar Pita, Chefe do Setor de Ambiente e Serviços Urbanos da Câmara Municipal da Mealhada;

1.º Vogal efetivo: Susana Maria de Castro Cabral, Assistente Técnica e Chefe de Gabinete do Presidente da Câmara Municipal da Mealhada, designado para substituir o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo: Luís Miguel de Paiva Simões, Técnico Superior, Chefe do setor de Educação e Desporto da Câmara Municipal da Mealhada.

1.º Vogal suplente: Virgínia Maria Fernandes Pereira Lucas de Melo, Professora do 1.º ciclo e Coordenadora, Ministério da Educação, EB1 da Pampilhosa;

2.º Vogal suplente: Pedro Filipe de Figueiredo Ramalheira, Vigilante da Natureza de 1.ª classe do Departamento de Conservação da Natureza e Florestas do Centro — Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas;

18.1 — O 1.º Vogal Efetivo substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos.

9 de outubro de 2019. — O Presidente da Junta de Freguesia, *Claudemiro Semedo*.

312722365