

## FREGUESIA DE CABEÇO DE VIDE

## Aviso n.º 9652/2013

**Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. Provedimento de um posto de trabalho de assistente operacional (coveiro), da carreira geral de assistente operacional.**

1 — Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, conjugado com o artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, adaptada à administração local pelo Decreto -Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, torna-se público que, ao abrigo da autorização concedida pela Assembleia de Freguesia de Cabeço de Vide, em sua sessão de 15 de maio de 2013, sob proposta do órgão executivo, 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*, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação do seguinte posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Cabeço de Vide para 2013, Assistente Operacional (Coveiro), da carreira geral de Assistente Operacional — 1 posto de trabalho, para o desenvolvimento de atividades de limpeza e conservação do cemitério da freguesia; abertura de covais; execução de inumações, trasladações, exumações e outros serviços próprios dos cemitérios; colaboração na execução de medidas tendentes ao aumento da capacidade e reorganização do espaço nos cemitérios: correspondentes ao grau 1 de complexidade funcional; Competências essenciais: Realização e orientação para resultados; orientação para o serviço público; trabalho de equipa e cooperação; relacionamento interpessoal; adaptação e melhoria contínua; otimização de recursos; responsabilidade e compromisso com o serviço; e orientação para a segurança.

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 não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 3 do artigo 43.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

3 — O local de trabalho é na área da freguesia de Cabeço de Vide;  
4 — Posicionamento remuneratório: De acordo com o disposto no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, conjugado com o disposto no artigo 38.º da Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro, sendo a posição remuneratória correspondente à posição remuneratória 1, correspondente ao nível remuneratório 1 da tabela remuneratória única;

5 — A consulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), prevista no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, está temporariamente dispensada, de acordo com a informação prestada pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público, uma vez que ainda não foi publicado qualquer procedimento concursal para reservas de recrutamento;

6 — Requisitos de admissão:

6.1 — Requisitos gerais: os referidos no artigo 8 da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro:

- Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- Ter 18 anos de idade completos;
- Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

7 — Os candidatos são dispensados da apresentação de documentos comprovativos dos requisitos das alíneas a) e e) do n.º 6.1 do presente Aviso desde que declarem, sob compromisso de honra, no próprio requerimento, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada uma delas;

8 — Para cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, o recrutamento para constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado inicia — se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida;

9 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade da freguesia, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável

ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, sem prejuízo da aplicação da ordem de prioridades previstas nos n.ºs 1 a 4 do artigo 6.º e alínea d) do n.º 1 do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, conforme deliberação da Junta de Freguesia de Cabeço de Vide de 13/05/2013 e da Assembleia de Freguesia de Cabeço de Vide de 15/05/2013.

9.1 — 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 o procedimento;

10 — Habilitações literárias exigidas, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional: escolaridade obrigatória, de acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 44.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro;

11 — Formalização de candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas, até ao termo do prazo fixado no ponto 1 do presente aviso, mediante o preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível em [www.jf-cabecodevide.pt](http://www.jf-cabecodevide.pt) e na Secretaria da Junta de Freguesia de Cabeço de Vide, dirigido ao Presidente da Junta de Freguesia de Cabeço de Vide, entregue pessoalmente naquela secretaria ou remetido pelo correio, registado e com aviso de receção, para Freguesia de Cabeço de Vide, Avenida da Libertação n.º 45-D, 7460-002 Cabeço de Vide.

12 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico;

13 — Os requerimentos deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão, de fotocópias legíveis do Bilhete de Identidade atualizado e do Cartão de Contribuinte Fiscal ou do Cartão de Cidadão; do certificado de habilitações literárias; declaração emitida pelo serviço onde se encontra a exercer funções públicas com a indicação da natureza do vínculo, da carreira e categoria e *curriculum vitae* detalhado, devidamente datado e assinado e instruído com fotocópias de todos os factos nele referidos, e declaração comprovativa das avaliações de desempenho obtidas relativas ao último período, não superior a três anos. Os candidatos que exerçam funções na Junta de Freguesia de cabeço de Vide ficam dispensados de apresentar fotocópias dos documentos exigidos, desde que se encontrem arquivados no seu processo individual, devendo, para o efeito, declará-lo no requerimento.

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

15 — Métodos de seleção, critérios gerais e ponderações: Cada um dos métodos é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes, considerando -se, por isso, excluído da ordenação final. A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de seleção determina a desistência do procedimento.

15.1 — Nos termos das disposições conjugadas do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação da Portaria n.º 145 A/2011, de 6 de abril e dos n.ºs 1 e 3 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de janeiro, os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal são a prova de conhecimentos, a avaliação psicológica e a entrevista profissional de seleção;

15.1.1 — A prova de conhecimentos (PC), que revestirá natureza prática visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

Na valoração deste método será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 45% na valoração final.

A prova prática de conhecimentos, de realização individual terá a duração de quarenta e cinco minutos e versará sobre parâmetros de avaliação tais como perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução grau e conhecimentos técnicos demonstrados, questões relacionadas com as exigências do posto de trabalho.

15.1.2 — Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar se e em que medida os candidatos dispõem de competências exigíveis ao exercício da função.

Na valoração deste método será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 25% na valoração final.

A valoração será efetuada, 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.

15.1.3 — 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 o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Na entrevista profissional de seleção serão ponderados os seguintes parâmetros: Conhecimento das funções; Experiência; Motivação; e Perfil pessoal e cultural. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, de entre os membros do júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Este método de seleção terá uma ponderação de 30% na valoração final.

15.1.4 — A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos diversos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

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

15.2 — Exceto quando afastados por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade para cuja ocupação o procedimento é publicitado, os métodos de seleção a utilizar são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, como métodos obrigatórios e a entrevista profissional de seleção como método complementar, de acordo com o estipulado nos n.ºs 2 e 3 do citado artigo 53.º

15.2.1 — 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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: habilitação académica (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; formação profissional (FP); experiência profissional (EP); e avaliação do desempenho (AD). Este método será ponderado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 40% na valoração final. Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia. O resultado da avaliação curricular será obtido pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AD)/4.$$

15.2.2 — A entrevista de avaliação de competências (EAC) visa obter, através duma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para o 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 traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos: *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Este método terá uma ponderação de 30% na valoração final.

15.2.3 — 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 o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Na entrevista profissional de seleção serão ponderados os seguintes parâmetros: Conhecimento das funções; Experiência; Motivação; e Perfil pessoal e cultural. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, de entre os membros do júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Este método de seleção terá uma ponderação de 30% na valoração final.

15.2.4 — Ordenação final (OF): a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento expresso na escala de 0 a 20 valores, resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 40\% AC + 30\% EAC + 30\% EPS.$$

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

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

16 — Composição do júri do procedimento concursal:

Presidente: Manuel Ferreira dos Santos Pereira, encarregado operacional do Município de Fronteira.

Vogais efetivos: Vítor Manuel de Casimiro Jesus, assistente operacional e Sofia de Jesus Martins Ferreira Vasco, assistente técnico, ambos da Freguesia de Cabeço de Vide.

Vogais suplentes: Cidália Maria Garção Valério Duarte, Assistente Técnico da Freguesia de Cabeço de Vide e Engrácia Maria Godinho Calado Vaz, 2.ª Secretária da Assembleia da Freguesia de Cabeço de Vide

17 — Serão notificados, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, os candidatos:

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

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

18 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no átrio do edifício da Junta de Freguesia e disponibilizada na página eletrónica da autarquia.

19 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada no átrio do edifício da Junta de Freguesia e disponibilizada na página eletrónica da autarquia ([www.jf-cabecodevide.pt](http://www.jf-cabecodevide.pt)), sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

20 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos portadores de deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% têm preferência em caso de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Estes devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

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 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 — O presente procedimento concursal rege-se pelas disposições contidas na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, adaptada à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterado e republicado pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro.

3 de julho de 2013. — O Presidente da Junta, *Manuel Rodrigues Fontainhas*.

307090808

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE CASTELO BRANCO

Aviso n.º 9653/2013

### Conclusão do Período Experimental

Para os devidos efeitos se torna público que foi homologada pelo Conselho de Administração destes Serviços, em reunião de 7 de junho de 2013, a conclusão com sucesso do período experimental dos trabalhadores Michael Fastre Lopes e Casimiro da Costa Figueiredo, para a categoria de assistente operacional (cantoneiro de limpeza), na sequência de procedimento concursal comum para a contratação de dois indivíduos para ocupação de igual número de postos de trabalho de assistente operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto por aviso n.º 13117/2012 publicado no *Diário da República*, 2.ª série n.º 190, de 1 de outubro de 2012.

24 de junho de 2013. — A Administradora, por subdelegação de competências, *Maria José Barata Baptista*.

307123775