



Freguesia de Pombal

Aviso /2022

Sumário: Abertura de procedimento concursal comum em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira e categoria de Assistente Operacional, área de Obras e Vias Municipais (dois postos de trabalho) previsto e não ocupado do mapa de pessoal da Freguesia de Pombal.

1 — Na sequência da deliberação do Órgão Executivo da Freguesia de Pombal, realizada em 23, de outubro de 2022, torna-se público que, nos termos dos artigos 30.º e 33.º do anexo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugados com o disposto na alínea a) ii) do n.º 1 do art.º 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, (doravante designada por Portaria), se encontra aberto pelo período de 10 (dez) dias úteis, a contar do dia seguinte ao da publicação do presente aviso por extrato no Diário da República, o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento dos postos de trabalho infra, previstos e não ocupados do mapa de pessoal da Freguesia de Pombal.

Ref.ª A – Carreira e Categoria de Assistente Operacional, área de Obras e Vias Municipais, com habilitação de condução e manobração de tratores;

Ref.ª B – Carreira e Categoria de Assistente Operacional, área de Obras e Vias Municipais, com habilitação de condução e manobração de máquinas retroescavadoras e niveladora;

2 - Tendo em consideração a consulta efetuada à Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria (CIMRL) a mesma informou da inexistência de qualquer comissão criada, até à presente data, com referência à existência ou não de trabalhadores em situação de valorização profissional aptos a suprir as necessidades identificadas. Assim, e de acordo com solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias locais, de 15 de Maio de 2014, devidamente, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local em 15/07/2014, “As autarquias locais não tem de consultar a Direção-Geral da qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação. [...] Nos termos do artigo 16.º-A do Decreto



de Lei n.º 209/2009, as autarquias locais são entidades gestoras subsidiárias enquanto as EGRAS não estiverem em funcionamento.”

3 - Legislação aplicável: LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento nos termos do nº 2 do artigo 37º do anexo à LTFP; Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 109-A/2021, de 07 de dezembro; demais legislação complementar em vigor.

4 - Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchimento dos postos de trabalho a ocupar.

5 - Local de trabalho: área da Freguesia de Pombal.

6 - Caracterização dos postos de trabalho em função da referência, da atribuição, competência ou atividade: Funções de natureza executiva, de caráter 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 sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos, correspondentes ao grau de complexidade funcional 1.

Ref.ª A - Responsável direto pelo equipamento; rede viária e obras no exterior; desmatção de bermas e valetas; condução e utilização de tratores e outros equipamentos no âmbito das funções; outros congéneres.

Ref.ª B - Condução e manobração de máquinas retroescavadora, niveladora e desmatador; limpeza de fontanários e lavadouros; limpeza de parques e jardins; acompanhamento dos trabalhos resultantes da sua função.

7 - Posicionamento remuneratório: O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados obedecerá ao disposto no artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. A posição remuneratória de referência é de 761,58€ (setecentos e sessenta e um euros e cinquenta e oito cêntimos), correspondente à 5ª



posição remuneratória, nível remuneratório 1 da Tabela Remuneratória Única (TRU), aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro.

8 - Requisitos gerais de admissão, de acordo com o artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

- 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 da vacinação obrigatória.

9 - Requisitos Específicos: Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, nascidos até 31/12/1966: 4.º ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980: 6.º ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994: 9.º ano de escolaridade; nascidos após 31/12/1994: 12.º ano de escolaridade, sendo possível prever a substituição da escolaridade mínima enquanto requisito de admissão nos casos em que se verifique formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes para substituição daquela habilitação, sendo requisitos de admissão: Experiência profissional na área da função ≥ 1 ano, considerada até à data do termo da candidatura e/ou Formação profissional na área da função ≥ 400 H. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras previsto pela legislação portuguesa aplicável.

10- Âmbito do recrutamento: podem ser candidatos indivíduos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo determinado a termo, e candidatos sem vínculo de emprego público, nos termos do disposto no artigo 30.º da LTFP.

11- Impedimentos de admissão: para os efeitos do disposto na alínea k, do n.º 3, do artigo



11.º da Portaria, 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 no mapa de pessoal desta Freguesia, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

12 - Será considerado o disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, em todos os serviços e organismos da administração central, regional autónoma e local. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto – Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nos procedimentos concursais em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação.

13 - Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, publicado no Diário da República, n.º 77, 2.ª série, de 31 de março de 2000, faz-se constar a seguinte menção: «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.»

14 - Nos termos do disposto no n.º 5 e no n.º 6 do artigo 25.º da Portaria, caso a lista de ordenação final homologada contenha um número de candidatos aprovados superior ao do posto de trabalho a preencher, é constituída reserva de recrutamento interna que será utilizada caso haja necessidade de ocupação de idêntico posto de trabalho, no prazo máximo de 18 meses contados da data da homologação.

15 - Perfil de Competências: Orientação para o Serviço Público; Trabalho de Equipa e Cooperação; Relacionamento Interpessoal; Otimização de Recursos; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Orientação para a Segurança.

16 - Métodos de Seleção:

16.1 - Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção prova prática de conhecimentos e avaliação psicológica:

- Candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado;



- Candidatos que, sendo detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os métodos de seleção serão valorados de 0 a 20 valores.

a) Prova Prática de conhecimentos (PPC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Esta prova, de natureza prática, terá a duração de 20 minutos e consistirá na realização de uma tarefa relacionada com o perfil de competências do posto de trabalho a que se destina o procedimento concursal, sendo avaliados os seguintes parâmetros:

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.

A classificação 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: Prova de conhecimentos (PC) = A + B + C + D

b) Avaliação psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e



ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica é avaliada através de menções classificativas de Apto e Não Apto.

Para os candidatos que tenham realizado os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, a Classificação Final (CF) após aplicação dos métodos de seleção será obtida numa escala de 0 a 20 valores, através da seguinte fórmula: $CF = 100\% PPC + Apto AP$

16.2. Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências:

- Candidatos que, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os candidatos poderão, em substituição dos métodos de seleção obrigatórios, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, optar pela realização dos métodos prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

a) Avaliação curricular (AC) – 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. Este método é valorado de 0 a 20 valores constituindo fase eliminatória para classificações inferiores a 9,5 valores, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

Avaliação curricular (AC) = $HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 50\% + AD \times 10\%$

Em que:

HA = Habilitações Académicas



FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

1) Para o fator habilitação acadêmica (HA):

- Habilitação literária legalmente exigida – 18 valores;
- Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica – 20 valores.

2) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com limite de 20 valores.

- Ações de formação com duração até 14 horas – 1 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 14 horas e 35 horas – 1,5 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 35 horas e 60 horas – 2 valores cada;
- Ações de formação com duração superior a 60 horas – 2,5 valores cada.

3) A experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será quantificado em função dos seguintes critérios:

- Com menos de 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições / competências / atividades inerentes ao posto de trabalho: 8 valores;
- Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições / competências / atividades inerentes ao posto de trabalho: 12 valores;
- Entre 2 anos e inferior a 3 anos de serviço, na área correspondente às atribuições / competências / atividades inerentes ao posto de trabalho: 16 valores;
- Com 3 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições / competências / atividades inerentes ao posto de trabalho: 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente



comprovado.

17 - Para a valoração da Avaliação do Desempenho (AD), serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

- Desempenho inadequado – 8 valores;
- Desempenho adequado – 14 valores;
- Desempenho relevante – 18 valores;
- Desempenho excelente – 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelece que o Júri deve definir um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, será atribuída a valoração de 14 valores.

b) A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências: Orientação para o Serviço Público; Trabalho de Equipa e Cooperação; Relacionamento Interpessoal; Otimização de Recursos; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Orientação para a Segurança.

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

O resultado final da entrevista de avaliação de competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas, numa escala de 0 a 20 valores.

Duração aproximada da Entrevista de avaliação de competências: 1 hora.
A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

Classificação final (CF) = AC x 40% + EAC x 60%



18 - Orientações comuns a aplicar na seleção:

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores numa das provas ou obtenha um juízo de Não Apto na avaliação psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º Qualidade da experiência profissional em atividade similar;
- 2.º Residência na área da freguesia;
- 3.º Habilitação para condução de trator e/ou Niveladora e/ou retro escavadora

19 - Atendendo ao disposto no n.º 1 do art.º 23.º da Portaria n.º 233/2022, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento a ordenação final dos candidatos 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.

20 - Formalização da candidatura:

20.1. O prazo de apresentação de candidaturas é fixado em 10 (dez) dias úteis, conforme o artigo 12.º da Portaria, devendo as mesmas ser remetidas através de correio eletrónico, através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica da Junta de Freguesia de Pombal, em <https://www.freguesia-pombal.pt/homepage/espaco-cidadao/concursos-publicos/>, preferencialmente, através do email: geral@freguesia-pombal.pt, mencionando no assunto a carreira, categoria e área a que se candidata. Podem ser aceites candidaturas em formato papel, a título excecional e devidamente fundamentado, por decisão do júri, conforme previsão do n.º 3 do artigo 13.º da Portaria; devendo para isso ser entregues pessoalmente ou remetidas pelo correio, registado com aviso de receção, no prazo fixado no n.º 1 deste Aviso, para Junta de Freguesia de Pombal, sita na Praça Faria da Gama 22, 3100-471



Pombal, durante o horário normal de funcionamento (09h00 às 12h30 e das 14h00 às 16h30), dele devendo constar os seguintes elementos:

20.2. A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia do certificado de habilitações;
- b) Currículo profissional detalhado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações académicas, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, os quais, contudo, só serão tidos em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente através de fotocópia dos documentos relativos a experiência profissional e formação profissional frequentada.
- c) Os candidatos com deficiência devem juntar declaração comprovativa do grau de incapacidade e o tipo de deficiência de que são portadores;
- d) No caso de candidatos detentores de relação jurídica de emprego público, devem apresentar declaração emitida pelo órgão ou serviço onde o/a candidato/a exerce funções públicas, devidamente atualizada, da qual conste a informação seguinte: indicação inequívoca da natureza da relação jurídica de emprego público detida; carreira e categoria em que o/a candidato/a se integra; atividade e funções que o/a candidato/a desempenha e o grau de complexidade das mesmas; posição remuneratória em que o/a candidato/a se encontra; avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar ou indicação de que o/a candidato/a não foi avaliado/a naquele período por motivos que não lhe são imputáveis.

19.3. É dispensável a apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão indicados nas alíneas c), d) e e) do número 8 desde que os candidatos declarem no requerimento, sob compromisso de honra, da situação em que se encontram relativamente a cada um deles.



19.4. 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.

21 - As publicações dos resultados obtidos em cada método de seleção e a ordenação final dos candidatos serão efetuadas através de listas, afixadas em local visível e público das instalações da sede da Freguesia e publicadas no seu sítio da Internet.

22 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da sede da Freguesia, publicada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicação.

23 - A falta de apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos determina a exclusão dos candidatos do procedimento ou a impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos termos do disposto no n.º 5, alíneas a) e b) do artigo 15.º da Portaria.

24 - As falsas declarações prestadas serão punidas nos termos da lei.

25 - Composição e identificação do Júri:

Ref.ª A: Presidente: Nuno Alexandre Duarte da Mota, Chefe de Unidade de Vias Municipais no Município de Pombal; Vogais efetivos: Daniel de Brito Ferreira, Presidente da Junta de Freguesia de Vermoil, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e António José de Sá Santos, Assistente Técnico no Município de Pombal; Vogais suplentes: Sofia Inês Correia Freitas, Técnica Superior na Freguesia de Pombal, e Maria Leonor da Silva Fernandes, Assistente Técnica na Freguesia de Pombal.

Ref.ª B: Presidente: Nuno Alexandre Duarte da Mota, Chefe de Unidade de Vias Municipais no Município de Pombal; Vogais efetivos: Daniel de Brito Ferreira, Presidente da Junta de Freguesia de Vermoil, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e António José de Sá Santos, Assistente Técnico no Município de Pombal; Vogais suplentes: Sofia



Inês Correia Freitas, Técnica Superior na Freguesia de Pombal, e Maria Leonor da Silva Fernandes, Assistente Técnica na Freguesia de Pombal.

26 - Haverá lugar a Audiência Prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, após a aplicação de todos os métodos de seleção previstos e antes de ser proferida a decisão final.

27 - Notificações dos candidatos – no âmbito do presente procedimento, nomeadamente para a aplicação de métodos de seleção, e de exclusão e realização de audiência prévia, as notificações serão efetuadas nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria.

28 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente Aviso será publicitado no Diário da República, 2.ª série, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral, acessível em www.bep.gov.pt e no sítio da internet da Freguesia, acessível em <https://www.freguesia-pombal.pt/homepage/espaco-cidadao/concursos-publicos/>.