



Aviso

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 4 (quatro) postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Para efeitos do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com o n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, se publica o presente aviso, na sequência da deliberação tomada pela Junta de Freguesia na sua reunião de 28/01/2025, se encontra aberto, pelo prazo de 15 dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no Diário da República, procedimento concursal comum para ocupação de quatro (4) postos de trabalho, previstos e não ocupados no mapa de pessoal desta Autarquia, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1. Caracterização dos postos de trabalho:

Caracterização dos postos de trabalho para além dos conteúdos funcionais da carreira/categoria de Assistente Operacional:

1.1. Assistente Operacional (Cantoneiro de Limpeza) — 2 postos de trabalho:

Proceder à remoção de lixos e equipamentos, varredura e limpeza de ruas, limpeza de sargetas, lavagem de vias públicas, limpeza de chafarizes, remoção de lixeiras e extirpação de ervas, desmatação de caminhos; ser responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à sua manutenção e reparação; entre outros.

1.2. Assistente Operacional (Auxiliar Administrativo) — 2 postos de trabalho:

Assegurar o tratamento de correspondência, efetuar a receção e encaminhamento do expediente, anunciar mensagens, transmitir recados, prestar informações verbais ou telefónicas, transportar equipamentos elou artigos de escritório e documentação diversa entre gabinetes, encaminhar fregueses. Pode ainda executar pequenas tarefas administrativas de apoio, designadamente, fotocópias e arquivo de documentos. Ser responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela sua correta utilização, entre outros.



2. Métodos de Seleção

2.1. Métodos de Seleção obrigatórios (MO):

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no nº 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção: **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.**
- b) Aos restantes candidatos, e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a **Prova de Conhecimentos** e a **Avaliação Psicológica**.

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante o vínculo de emprego público;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho concursado;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

2.1.1. 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.

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).

Este método de seleção será valorado na escala de 0 a 20 valores.

Só serão contabilizados os elementos relativos a habilitações e formações, experiência e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia de documentos.

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



AC = (HA + FP + EP+AD) / 5, sendo:

AC — Avaliação Curricular

HA — Habilidade Académica

FP — Formação Profissional

EP — Experiência Profissional

AD — Avaliação de Desempenho

Desta forma, para cada fator de avaliação deste método de seleção, proceder-se-á nos seguintes termos:

a) Habilidade Académica (HA)

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Valoração a aplicar:

Habilidade	Classificação
Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho	10 valores
Nível habilitacional imediatamente superior ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho	15 valores
Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho	20 valores

b) Formação Profissional (FP)

A valoração deste fator tem em conta a verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas nos últimos 3 anos, devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho a ocupar.

A valoração deste fator terá expressão na escala de 8 a 20 valores, consoante a duração total das ações de formação frequentadas.



Valoração a aplicar:

Duração	Classificação
Inferior a 3 horas	8 valores
De 3 a 7 horas	12 valores
De 8 a 14 horas	16 valores
Igual ou superior a 15 horas	20 valores

c) Experiência profissional (EP)

Serão considerados neste fator os elementos contantes do currículo relativamente às atividades exercidas, idênticas ao posto de trabalho em apreço, através dos seguintes fatores:

- . Tempo de serviço - duração do exercício de funções na mesma categoria e para o desenvolvimento de atividades inerentes às do posto de trabalho concursado.
- . Complexidade — adequação da natureza das funções e das atividades constantes no currículo do candidato.

O resultado deste fator de avaliação será obtido pela aplicação da seguinte fórmula:

EP = (TS + C) / 2, sendo:

EP — Experiência Profissional

TS — Tempo de serviço

C – Complexidade

A avaliação do subfator Tempo de Serviço resultará da conversão do tempo apurado, em meses completos, numa escala de 10 a 20, expressa da seguinte forma:

Meses	Classificação
Menos de 5	10 valores



6 a 10	11 valores
11 a 15	12 valores
16 a 20	13 valores
21 a 25	14 valores
26 a 30	15 valores
31 a 35	16 valores
36 a 40	17 valores
41 a 45	18 valores
46 a 50	19 valores
Mais de 50	20 valores

A avaliação do subfator Complexidade resultará da apreciação qualitativa dos elementos do currículo do candidato, numa escala de 8 a 20, expressa da seguinte forma:

Complexidade	Classificação
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria profissional. Não estabelece relação quantitativa das competências profissionais nem da complexidade da mesma.	8 valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho.	12 valores
Os elementos curriculares são claros na identificação da categoria e dos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica na profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	16 valores
Constam do currículo os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	20 valores



d) Avaliação de Desempenho (AD)

Este fator espelhará a média das avaliações de desempenho atribuídas no âmbito do SIADAP – Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, relativas aos últimos 3 ciclos avaliativos.

A valoração deste fator terá expressão na escala de 4 a 20 valores, conforme se indica:

Escala SIADAP	Classificação
Inadequado	8 valores
Adequado	12 valores
Relevante	16 valores
Excelente	20 valores

Nos termos do nº 2, alínea c) do artigo 20º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, ser-lhes-ão atribuídos 12 valores.

2.1.2. Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências será realizada pelos elementos do Júri, fazendo dele parte a Técnica de Gestão de Recursos Humanos da Junta de Freguesia de Vila Franca de Xira, titular de formação adequada para o efeito.

Esta entrevista terá a duração mínima e máxima de 20 e 30 minutos, respetivamente, visando avaliar os candidatos face ao Perfil Profissional/Competências pretendido para cada lugar concursado.

Este método de seleção será valorado na escala de 0 a 20 valores.

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

A Prova de Conhecimentos terá uma única fase. Esta prova terá a duração máxima de 1 hora e incidirá sobre os seguintes programas:



. Assistente Operacional (Auxiliar Administrativo) - Prova escrita (1 hora):

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei 75/2013, de 12 de setembro;
- Conhecimento do território da Freguesia e Concelho de Vila Franca de Xira (<https://www.cm-vfxira.pt/municipio/o-concelho>);
- Conhecimento património da Freguesia de Vila Franca de Xira (https://jf-vfxira.pt/sample-page/#onepage_patrimonio).

. Assistente Operacional (Cantoneiro de Limpeza) - Prova prática (1 hora):

Varrição de pequeno espaço em arruamento da cidade, extirpação de pequenas ervas em passeio, substituição de saco em papeleiras, utilização de soprador e aspirador elétrico.

Este método de seleção será valorado na escala de 0 a 20 valores.

2.1.4 Avaliação Psicológica (AP)

A Avaliação Psicológica 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.

Esta avaliação será feita de acordo com o disposto na alínea b), do artigo 1, do artigo 17º da Portaria 233/2023, de 9 de setembro, tendo como referência o perfil de competências para a função. Será valorada através das menções de apto e não apto.

2.2. Métodos de Seleção facultativos:

2.2.1 – Entrevista Profissional de seleção (EPS)

Este método de seleção será aplicado a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios.

A EPS será avaliada na escala de 0 a 20 valores, tendo uma duração aproximada de 20 minutos.



A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a motivação e interesses profissionais (Fator 1 – F1), assim como aspectos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente relacionados com a capacidade de comunicação (Fator 2 – F2) e de relacionamento interpessoal (Fator 3 – F3).

A EPS será avaliada com os seguintes níveis de avaliação:

Motivação e interesses profissionais

Fundamentação da classificação	Valores
Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.	4
Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.	8
A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.	12
Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível de motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.	16
Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre fortes e fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.	20



Capacidade de Comunicação

Fundamentação da classificação	Valores
Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.	4
Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo e projetou dificuldade em manter a participação ativa nos assuntos abordados. O discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, projetando uma atitude empática.	8
Manifestou facilidade em compreender as perguntas, as respostas projetam um vocabulário adequado, revelando dificuldade em expressar ideias. Evidenciou ainda uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.	12
Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo, com um vocabulário rico e adequado. Revelou muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.	16
Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.	20

Relacionamento interpessoal

Fundamentação da classificação	Valores
Manifestou fraca compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.	4
Manifestou alguma capacidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.	8
Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover	12



confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.	
Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo uma avaliação de bom da capacidade de relacionamento interpessoal.	16
Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo uma avaliação de muito bom da capacidade de relacionamento interpessoal.	20

A valoração da EPS obedecerá ao disposto no artigo 201º, da Portaria nº 232/2022, de 9 de setembro, sendo calculada da seguinte forma:

$$\text{EPS} = (\text{F1} + \text{F2} + \text{F3}) / 3$$

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

F1 – Fator 1 (motivação e interesses profissionais)

F2 - Fator 2 (capacidade de comunicação)

F3 - Fator 3 (relacionamento interpessoal)

2.3 – Classificação Final

A valoração 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, tendo cada método a seguinte expressão:

Nas condições referidas na alínea a) do Ponto 2.1:

Avaliação Curricular (AC) – Ponderação Final de 40%;

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Ponderação Final de 30%;

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Ponderação Final de 30%.



Nas condições referidas na alínea b) do Ponto 2.1:

Prova de conhecimentos (PC) – Ponderação Final de 40%;

Avaliação Psicológica (AP) – Ponderação Final de 30%;

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Ponderação Final de 30%.

Assim, o cálculo final será feito por aplicação da seguinte fórmula:

CF= 70% MO + 30% EPS, sendo,

CF – Classificação final

MO – Métodos de seleção obrigatórios

EPS - Entrevista Profissional de Seleção

2.4. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24º, da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

2.5. Preenchidos os lugares previstos no presente procedimento concursal, o mesmo constituirá reserva de recrutamento, conforme o disposto no nº 35, da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

3. Local de Trabalho: Área da Freguesia de Vila Franca de Xira.

4. Posição Remuneratória de referência: 1ª posição remuneratória da carreira/categoria de assistente operacional correspondente ao 5º nível remuneratório da Tabela Remuneratória Única (TRU) – 878,41 € (oitocentos e setenta e oito euros e quarenta e um céntimos).

5. Requisitos de admissão: os requisitos gerais de admissão, definidos no artigo 17.º da LTFP, são os seguintes:

- Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

- 18 anos de idade completos;



- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

6. O procedimento concursal não é restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

7. O âmbito do recrutamento abrange trabalhadores com relação jurídica de emprego público ou sem relação jurídica de emprego público, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP.

8. Nível habilitacional exigido: escolaridade mínima obrigatória de acordo com a idade.

8.1. Nos termos do nº 2, do artigo 34º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e tendo em conta o tipo de funções a desempenhar, o presente procedimento prevê a possibilidade de candidatura de quem, não sendo titular da habilitação exigida, considere dispor da formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes para a substituição daquela habilitação, para os postos de trabalho de Assistente Operacional (Cantoneiro de Limpeza).

9. 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 aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

10. Formalização das candidaturas: A candidatura é formalizada mediante preenchimento do formulário de candidatura, disponível no sítio da internet da Junta de Freguesia de Vila Franca de Xira - www.jf-vfxira.pt, bem como a documentação que o deve acompanhar, deverá ser enviado através do email grh@jf-vfxira.pt, ou através da sua entrega em mão, na Sede da Junta de Freguesia de Vila Franca de Xira, sita na Rua Dr. Vasco Moniz, nºs 27/29 – 2600-273 Vila Franca de Xira.

10.1. O requerimento de candidatura deve ser acompanhado da seguinte documentação:

- Fotocópia legível do respetivo certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas para o presente procedimento concursal, ou, e, não sendo titular da habilitação exigida, prova que dispõe da formação e,



ou, experiência profissionais necessárias e suficientes para a substituição daquela habilitação, nos termos do nº 2, do artigo 34º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

- Curriculum Vitae detalhado, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias e/ou profissionais, as funções desempenhadas, bem como as atualmente exercidas, com indicação dos respetivos períodos de duração, assim como comprovativos da formação profissional detida ou da experiência profissional na área da contratação.

10.2. Os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público, para além dos elementos acima indicados, deverão igualmente apresentar declaração, devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo organismo ou serviço público a que se encontra vinculado, da qual conste, inequivocamente, a natureza do vínculo, carreira/categoria de que é titular, e o respetivo tempo de serviço, bem como a descrição das atividades que executa ou executou, a avaliação de desempenho obtida no último período avaliado, em que cumpriu ou executou atividades idênticas ao posto de trabalho a concurso e, na sua ausência, o motivo que determinou tal facto, bem como a posição remuneratória que detém.

10.3. A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, determina a exclusão do procedimento concursal, nos termos da alínea a) do nº 5, do artigo 15º, da Portaria 232/2022, de 9 de setembro.

11. Notificação dos candidatos: Os candidatos serão notificados nos termos previstos no artigo 6º, da Portaria 232/2022, de 9 de setembro. O endereço eletrónico a considerar para efeitos da notificação dos candidatos será o constante do formulário da candidatura.

12. Quotas de emprego: Em cumprimento do disposto no nº 1, do artigo 4º, do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, em conjugação com o nº 3, do artigo 3º do mesmo diploma, os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60% têm preferência, em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

13. Publicitação dos resultados: A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, bem como a lista de ordenação final serão afixadas no edifício da Sede da Junta de Freguesia de Vila Franca de Xira e disponibilizados na nossa página de internet www.jf-vfxira.pt.



14. Júri do Procedimento:

Presidente: Lígia Maria de Almeida Casimiro – Coordenadora Técnica;

Vogal: Cíntia Renata Silva Santos (substituta da Presidente) – Técnica Superior – Gestão de Recursos Humanos;

Vogal: Manuel Jerónimo de Vasconcelos Queiroz – Encarregado Operacional.

Suplente: Andreia Filipa Ferreira Calçada, Assistente Técnica;

Suplente: João Paulo Rodrigues Martins, Assistente Operacional.

15. Prazo de candidatura: 15 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República, nos termos do artigo 12º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

16. Por razões de economia processual, de celeridade e de racionalização dos recursos, nos casos em que se verifiquem mais de 20 candidaturas, para cada um dos diferentes postos de trabalho, a aplicação dos métodos de seleção será faseada, nos termos do artigo 19º, da Portaria nº 233/2022 de 09 de setembro.

17. Em cumprimento da alínea h), do artigo 9º 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. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes atualmente na legislação.

Vila Franca de Xira, 10 de março de 2025