



Jessica Seo

União das Freguesias de São Miguel de Souto e Mosteirô

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM COM VISTA AO PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA MODALIDADE DE RECRUTAMENTO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS NA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL POR TEMPO INDETERMINADO

Aviso (extrato) n.º 5788/2024/2 – Diário da República n.º 54/2024, Série II de 15/03/2024

Bolsa de Emprego Pública (BEP): com o Código de Oferta n.º OE202403/0530

Nos termos do disposto nos artigos 30.º e 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua mais recente versão, conjugados com o artigo 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, e com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, torna-se público que por decisão do Executivo da União de Freguesias de São Miguel do Souto e Mosteirô aprovada em reunião ordinária de 16 de fevereiro de 2024, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na BEP (Bolsa de Emprego Público), procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira / categoria de Assistente Operacional, cujas vagas se encontram abertas no Mapa de Pessoal. Considerando que os postos de trabalho referidos se constituem de uma necessidade estável e permanente da Junta, tendo-se verificado um acréscimo do volume de trabalho no âmbito do seu funcionamento; Considerando que a União de Freguesias de São Miguel do Souto e Mosteirô, confirma a existência das correspondentes vagas no mapa de pessoal da Junta, entendeu oportuno e necessário aprovar a abertura de recrutamento para o preenchimento dos referidos postos de trabalho; Considerando ainda, Que não existe pessoal excedentário noutros serviços da Junta;

- Que de acordo com a 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 de julho de 2014, «as autarquias locais não têm 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», previsto no artº 4º da Lei nº 48/2014, de 26 de fevereiro.



Jessica Sousa

União das Freguesias de São Miguel de Souto e Mosteirô

Para os efeitos do estipulado nos n.ºs 3 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, não estão constituídas reservas de recrutamento próprias, encontrando-se temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), prevista nos n.ºs 4 e 5 artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, por não ter, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constituição centralizada de reserva de recrutamento. Declara-se, nos termos previstos nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, não estarem constituídas reservas de recrutamento nesta Autarquia, no que se refere aos postos de trabalho a ocupar. 1 - O presente procedimento regula-se pelo disposto na seguinte legislação: Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) na sua redação atualizada; Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) na sua redação em vigor; Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro) na sua redação vigente; Lei n.º 24-D/2022, de 31 de dezembro (aprovou a LOE 2023) e Declaração de retificação n.º 1-A/2023, de 03 de janeiro; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Decreto-lei n.º 209/2009, de 03 de setembro; Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de Dezembro, e com a atualização salarial intercalar do valor das remunerações da Administração Pública introduzida pelo Decreto-Lei n.º 26-B/2023, de 18 de abril; Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro; Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro), na sua redação atualizada; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro), na sua redação atualizada (SIADAP), todos os diplomas referidos se reportam às suas mais recentes versões vigentes. 2 - Caracterização e funções do posto de trabalho: Assistente Operacional: As funções a desempenhar serão as constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referidas no n.º 2 do artigo 88.º da Lei citada, a que corresponde o grau 1 de complexidade funcional, "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", concretizando-se nas seguintes funções específicas: - Essencialmente os Serviços Externos são de conservação, manutenção de Espaços Verdes e Cemitérios, dando o apoio necessário, designadamente em Trabalhos cemiteriais - Coveiro; Proceder à remoção de lixos e equiparados; Varredura e limpeza de ruas



Jeremias Sosa

União das Freguesias de São Miguel de Souto e Mosteirô

e espaços públicos; Limpeza de sarjetas; Lavagem das vias públicas; Limpeza de chafarizes; Remoção de lixeiras e extirpação de ervas; Limpeza e manutenção dos espaços ajardinados; Operar com os diversos instrumentos, que podem ser manuais ou mecânicos, necessários à realização das tarefas; Responsável pela limpeza, afinação e lubrificação do equipamento mecânico; Procede a pequenas reparações, providenciando o arranjo do material. Escavar, movimentar e carregar terras manualmente ou com retroescavadora; Demolir, carregar camiões e transportar; Trabalhar com roçadoura, moto serras, soprador, corta-relva e todas as máquinas inerentes à sua função de serviços gerais externos; Verificar os níveis de óleo, combustível e dos sistemas hidráulicos, filtros, pneus e pontos de lubrificação, com as reposições necessárias no final de jornada; Efetuar a limpeza dos equipamentos e ferramentas; Arranjos, pinturas e apoio ao armazém. Efetuar reparações de âmbito da construção civil e calceteiro. Aplicações de diversos materiais, fitofarmacêuticos, adubos e pesticidas. Efetuar plantações e podas de árvores. Condução e utilização de veículos, máquinas e equipamentos inerentes a atividade. Outras conservações e manutenções em cumprimento de protocolos existentes ou outros conforme competências a assumir ou a serem atribuídas. Outras conservações e manutenções em cumprimento de protocolos existentes ou outros conforme competências a assumir ou a serem atribuídas. Outras atividades relacionadas com os serviços prestados pela junta de freguesia. Constituem fatores preferenciais, de verificação cumulativa: a) A comprovada experiência profissional no exercício efetivo das funções descritas; b) Carta de Condução de veículos ligeiros; c) Carta de condução de trator; d) Carta de manobrador de máquinas; e) Certificado para aplicação de produtos fitofarmacêuticos; f) O conhecimento da realidade da Freguesia onde desempenhará as funções. 2.1 - A descrição de funções nas referências não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º da LTFP. 2.2 - Local de Trabalho: Qualquer dos serviços da competência da União de Freguesias de São Miguel do Souto e Mosteirô, do Município de Santa Maria da Feira, sem prejuízo das deslocações inerentes ao exercício das funções. 3 - Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Escolaridade mínima obrigatória, conforme alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, correspondente ao grau de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado; de acordo com a idade dos candidatos, ou seja, aos nascidos até




Jessica Sousa

União das Freguesias de São Miguel de Souto e Mosteirô

31/12/1966 - 4ª classe; aos nascidos após 01/01/1967 - 6ª classe ou 6º ano de escolaridade e aos nascidos após 01/01/1981 - 9º ano de escolaridade; havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissional necessária específica na área a exercer, e suficiente para a substituição da habilitação, de acordo com o nº 2, do artº 34º da lei nº 35/2014, de 20 de Junho. 3.1 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 3.2 - Será ser tido em conta: Orientação para o Serviço Público; Conhecimentos e Experiência; Trabalho de Equipa e Cooperação; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço. A descrição de funções nas referências não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º da LTFP. 3.3 - Os candidatos devem possuir idoneidade para o exercício das funções em causa. 4 - Requisitos de admissão - Os candidatos deverão reunir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos até à data limite de apresentação das candidaturas, sob a pena de exclusão, nos termos dos n.os 14.º e 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a saber, os previstos no artigo 17.º, e no n.º 1 do artigo 86.º, da LTFP: 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 psicológico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 5 - Âmbito do Recrutamento: O recrutamento é efetuado entre candidatos com e sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP. 6 - Posicionamento remuneratório de referência: 1.ª posição, nível 5 da TRU, da carreira de Assistente Operacional, categoria de Assistente Operacional correspondente à remuneração de 821,83 € (oitocentos e vinte e um euros e oitenta e três cêntimos). 6.1 - Os candidatos já detentores de vínculo desemprego público previamente estabelecido, deverão prévia e obrigatoriamente - na fase de candidatura - informar esta Autarquia do posto de trabalho que ocupam, carreira e categoria detidas na sua situação jurídico funcional de origem, e da sua posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem. 7 - O prazo para apresentação de candidaturas será de 10 dias úteis a contar da data de publicação do aviso na Bolsa de Emprego Pública (BEP), nos termos do artigo 12.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro; 8 - Forma de apresentação: As candidaturas serão apresentadas sob a forma de



Jessica Sousa

União das Freguesias de São Miguel de Souto e Mosteirô

suporte de papel, acompanhado com os elementos necessários, designadamente o preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, nos termos do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, e dos artigos 104.º e ss, do CPA, disponível na página da Internet da União de Freguesias de São Miguel do Souto e Mosteirô ou obtido no horário de atendimento na secretaria da União de Freguesias, a entregar presencialmente no mesmo local, ou remeter por correio registado, com aviso de receção, dirigido ao Presidente da União de Freguesias de São Miguel do Souto e Mosteirô, Avenida do Sarrilha, n.º 113, 4520 709 São Miguel do Souto – Santa Maria da Feira, até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidatura; devendo ainda a candidatura ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: Declaração de consentimento no âmbito do RGPD (disponível juntamente com o formulário tipo), fotocópias legíveis de documento comprovativo das habilitações académicas, fotocópia do Bilhete de Identidade ou cartão de cidadão, número de identificação fiscal, e currículo vitae que não exceda uma página A4 datilografada, devidamente datado e assinado, bem como, e no caso de os candidatos possuírem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, sob pena de não lhes serem aplicados os métodos de seleção referidos na alínea a) do ponto 9.1, declaração emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória que detém à presente data, as atividades que se encontra a exercer com descrição detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e a respetiva antiguidade na função pública, carreira e categoria, bem como, a avaliação de desempenho com a respetiva menção qualitativa e quantitativa, obtida no último biénio avaliado em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo, quando aplicável. O documento é reportado ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas. 8.1 - Não é admitida a apresentação de candidaturas por via eletrónica em virtude desta Autarquia ainda não dispor de plataforma específica para o efeito e não são aceites as candidaturas enviadas por correio eletrónico face à gestão criteriosa dos riscos associados a este tipo de comunicação; não podendo ainda esta Autarquia assegurar a receção de todas as candidaturas, uma vez que existem endereços de correio eletrónico que os servidores de email não aceitam e enviam para Spam, logo não se consegue garantir a sua fiabilidade. 8.2 - O preenchimento incorreto por parte do candidato, do



Jessica Sousa

União das Freguesias de São Miguel de Souto e Mosteiro

endereço de correio eletrónico (email) ou da morada incompleta será da inteira responsabilidade do candidato, podendo impossibilitar a Freguesia de proceder às notificações nos termos da tramitação processual do procedimento concursal. 8.3 - 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. 8.4 - Para efeitos das alíneas a) e b), do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentar os mesmos, determina: a) A exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação; b) A impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos. 8.5 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei; sendo ainda que a apresentação de documentos falsos determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal. 8.6 - Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro têm de apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo dessas habilitações literárias, o correspondente documento de reconhecimento, previsto pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de não serem considerados. 8.7 - Os candidatos com deficiência devem anexar à sua candidatura, declaração do grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como indicar as respetivas capacidades de comunicação e expressão. 9 - Para efeitos de definição dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar neste procedimento concursal comum, delibera-se o seguinte: 9.1 - Para a generalidade dos candidatos, é deliberado por unanimidade, nos termos do artigo 36.º, da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua mais recente versão, e do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, quanto aos métodos de seleção a utilizar no recrutamento e ao sistema de classificação final, estabelecer o seguinte: a) Para os candidatos que sejam trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa são aplicáveis os métodos de seleção, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP. Nos termos do n.º 3, do artigo 36.º da referida Lei, os métodos referidos, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, Formulário de Candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os



Jeremias Sousa

União das Freguesias de São Miguel de Souto e Mosteirô

métodos previstos para os restantes candidatos. b) Para os restantes candidatos, são aplicáveis os métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação psicológica, previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, e o método de entrevista de avaliação de competências, como método facultativo, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, por se revelar indispensável a avaliação das competências e comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a preencher (alínea b) no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro). 10 - Os métodos de Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), como métodos obrigatórios, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como método facultativo, serão aplicados aos seguintes candidatos: a) Sem relação jurídica de emprego público previamente constituída; b) Que não sejam titulares das categorias correspondentes aos postos de trabalho a concurso; c) Que, sendo titulares das categorias correspondentes aos postos de trabalho a concurso, se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar; d) Que sejam titulares daquelas categorias e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas tenham expressamente afastado a avaliação curricular, no formulário de candidatura. 10.1 - Prova de Conhecimentos (PC), assumirá a natureza prática, de carácter eliminatório e de realização individual, com a duração de 30 minutos, visando avaliar os conhecimentos profissionais e as competências Técnicas dos candidatos, exigíveis e adequados ao exercício das funções, bem como a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função; sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas nos termos previstos no n.º 5, do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com os seguintes programas de prova previstos: A classificação da prova de conhecimentos, expressa numa escala de 0 a 20 valores, que resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos seguintes parâmetros de avaliação: preparação da tarefa a desempenhar, manipulação de máquinas / equipamentos e ferramentas; higiene e segurança no trabalho, qualidade do trabalho executado e tempo de execução de acordo com a seguinte fórmula: $PC = (PTD * 25\%) + (MMEF * 30\%) + (HST * 10\%) + (QTE * 30\%) + (TE * 5\%)$. Sendo que: PC = Prova de Conhecimentos; PTD = Preparação da tarefa a desempenhar; MMEF = Manipulação de máquinas / equipamentos e ferramentas; HST = Higiene e segurança no trabalho; QTE = Qualidade do trabalho executado; TE = Tempo de execução.



José Sá
Jesús Sá

União das Freguesias de São Miguel de Souto e Mosteirô

10.1.1 - Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Prova Prática de Conhecimentos (PPC) serão os seguintes: * Preparação da tarefa a desempenha (PTD) - ponderação 25%: - Má preparação - 0 a 5 valores; - Fraca preparação - 6 a 9 valores; - Preparação adequada - 10 a 13 valores; - Boa preparação - 14 a 17 valores; - Excelente preparação - 18 a 20 valores. * Manipulação de máquinas / equipamentos e ferramentas (MMEF) - Ponderação 30%: - Manipulação incorreta - 0 a 5 valores; - Manipulação deficiente - 6 a 9 5 valores; - Manipulação adequada - 10 a 13 valores; - Boa manipulação e prática de utilização - 14 a 17 valores; - Excelente manipulação - 18 a 20 valores. * Higiene e segurança no trabalho (HST) - ponderação 10%: - Não usou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as normas de segurança - 0 a 5 valores; - Usou incorretamente os EPI (Equipamentos de proteção individual) - 6 a 9 valores; - Usou corretamente os IPE, mas demonstra pouca sensibilidade à necessidade de cumprir as normas de segurança - 10 a 13 valores; - Usou corretamente os IPE e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir as normas de HST - 14 a 17 valores; - Usou corretamente os EPI e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir as normas de HST e propõe ações de melhoria na área - 18 a 20 valores. * Qualidade do trabalho executado (QTE) - Ponderação de 30%: - Trabalho executado com erros e defeitos graves - 0 a 5 valores; - Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção - 6 a 9 valores; - Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento - 10 a 13 valores; - Trabalho bem executado sem erros ou defeitos - 14 a 17 valores; - Excelente trabalho executado - 18 a 20 valores. * Tempo de execução (TE) - ponderação 5%: - Muito lento - 0 a 5 valores; - Lento - 6 a 9 valores; - Executado em tempo útil - 10 a 13 valores; - Rápido - 14 a 17 valores; - Grande rapidez - 18 a 20 valores. 11 - 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo valorada através das menções classificativas de Apto e Não apto, sem expressão quantitativa na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. 12 - A Entrevista de Avaliação de Competência (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente, os relacionados



Jessica Sousa

União das Freguesias de São Miguel de Souto e Mosteirô

com a capacidade de comunicação, de relacionamento interpessoal, capacidade de comunicação e fluência verbal, motivação para o desempenho da função, capacidade de trabalho em equipa, experiência profissional e tolerância à pressão. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido para o posto de trabalho, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, com especial enfoque nos seguintes parâmetros. a) Comunicação e relacionamento interpessoal: avalia a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos; capacidade de interagir em contextos sociais e profissionais; capacidade de resolução de conflitos e socialidade que potencializem um adequado ajustamento ao posto de trabalho. b) Motivação profissional: avalia o empenho na realização profissional, tendo em conta a preparação académica, a formação e experiências profissionais, as vivências sociais e os interesses que potencializem um adequado ajustamento ao posto de trabalho. c) Sentido crítico e de responsabilidade: avalia a capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma capacidade de inovação, que potencializem um adequado ajustamento ao posto de trabalho. d) Qualidade de experiência Profissional: avalia a variedade, profundidade e riqueza de experiência e conhecimentos profissionais em atividades com relevância e utilidade para o exercício das funções. O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competência é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo valorada 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. Em que: Elevado - Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência; Bom - Responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade, clareza e pertinência; Suficiente - Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência; Reduzido - Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência; Insuficiente - Responde às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência. 13 - A ordenação final dos candidatos aos quais se apliquem os métodos de seleção nos termos dos n.ºs 1 e 4, do artigo 36.º da LTFP, que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: OF= PC (70%) + AP (Apto) + EAC (30%). Em que: OF - Ordenação final; PC - Prova de conhecimentos; AP -



Jessica Soares

União das Freguesias de São Miguel de Souto e Mosteirô

Avaliação Psicológica; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências. 14 - Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: Exceto quando afastados por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competência (EAC). 14.1 - A Avaliação Curricular (AC): aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica (HAB) ou nível de qualificação, a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho de acordo com a seguinte fórmula: $AC = HAB (10\%) + FP (40\%) + EP (40\%) + AD (10\%)$. Em que: AC - Avaliação Curricular; HAB - Habilitação Académica; FP - Formação Profissional; EP - Experiência Profissional; AD - Avaliação de Desempenho. 14.1.1 - A Avaliação Curricular (AC) integra os seguintes elementos. Habilitações Académicas (HAB): Onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: Habilitações académicas escolaridade mínima obrigatória de acordo com a idade - 18 valores; Habilitações académicas escolaridade superior à mínima obrigatória de acordo com a idade - 20 valores. 14.1.2 - Formação Profissional (FP): Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam as formações diretamente relacionadas com a área funcional (com as funções) dos postos de trabalho a ocupar, obtidas a partir de 2020. Só serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidatura. Não frequência de quaisquer ações de formação (relacionadas ou não com o cargo a prover) - 0 Valores; Frequência de ações de formação correlacionadas com o cargo a prover: Até 50 horas - 10 valores; >50 horas e < 100 horas - 12 valores; >100 horas e < 200 horas - 14 valores; >200 horas e < 500 horas 17 valores; > 500 horas 20 valores. a) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente aplicar as referidas grelhas; b) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 4 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. 14.1.3 - Experiência Profissional (EP): Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os



Jessica Sousa

União das Freguesias de São Miguel de Souto e Mosteirô

candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer, ou seja serviços da Administração Autárquica, a qual deverá ser devidamente comprovada e será ponderada da seguinte forma: Sem experiência profissional - 0 valores; Menos de três anos - 8 valores; Entre três e seis anos - 12 valores; Entre seis e dez anos - 18 valores; Mais de dez anos - 20 valores. Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular. 14.1.4 - Avaliação de Desempenho (AD): Será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último biénio (ou na inexistência deste, a reportada ao ano mais recente), em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar resultando a classificação deste fator da aplicação dos seguintes níveis classificativos, de acordo com o disposto em vigor para este efeito (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua atual redação, a qual estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP): Avaliação final SIADAP Valoração: a) 1 - 1,999 (Inadequado) - 0 valores; b) 2 - 3,999 (Adequado) - 12 valores; c) 4 - 4,444 (Relevante) - 15 valores; d) 4,5 - 5 (Excelente) - 18 valores; e) Desempenho com reconhecimento de mérito - 20 valores; f) Sem avaliação do desempenho por facto não imputável ao candidato 10 valores. 14.1.5 - Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a. 14.1.6 - As ponderações dos fatores (HA, FP, EP, AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto. 14.2 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) aplicar-se-á o previsto no ponto 12 deste procedimento concursal. 15 - A ordenação final dos candidatos aos quais se apliquem os métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: $OF = AC (50\%) + EAC (50\%)$. 16 - Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 (nove e meio) valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, sendo igualmente excluído o/a candidato/a que não comparecer a qualquer um dos métodos de seleção ou em caso de desistência. 17 - Por razões de celeridade,



Jessica Sousa

União das Freguesias de São Miguel de Souto e Mosteirô

de economia processual, bem como o princípio da boa gestão dos recursos, poderá tornar-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que, a utilização dos métodos de seleção poderá ser efetuada nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro: a) O primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos após comprovação do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos na instrução da candidatura. b) A aplicação do segundo método de seleção e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente 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. c) Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos. d) Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos é elaborada lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação. 18 - Critérios de desempate: Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Caso subsista a igualdade de valoração, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de ordenação preferencial: a) 1º o candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso, devidamente comprovada; b) 2º o candidato com classificação final mais elevada nas habilitações académicas exigidas para o presente procedimento; c) 3º o candidato com maior n.º de horas de formação profissional diretamente relacionadas com o posto de trabalho, devidamente comprovada. 19 - A publicitação dos resultados dos métodos de seleção é efetuada nos termos do artigo 22.º, da Portaria n.º 23/2022, de 09 de setembro. 20 - As notificações dos/as candidatos/as serão efetuadas nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. 21 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados será notificada nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 112.º do CPA, conjugado com o artigo 23.º da Portaria. 22 - A audiência dos interessados é feita nos termos previstos nos artigos 121.º e ss, do Código do Procedimento Administrativo (CPA), e no artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 23 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação é publicada, nos termos do n.º 4, do artigo 25.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua redação atual, na 2ª série do Diário da República, afixada em local visível e público das instalações da União de Freguesias de São Miguel do Souto e Mosteirô, Avenida do Sarrilha, n.º 113, 4520 709 São Miguel do Souto – Santa Maria da Feira e na página eletrónica da União de Freguesias. 24 - Nos



Handwritten signature in blue ink, reading "Jessica Sousa".

União das Freguesias de São Miguel de Souto e Mosteirô

termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2019 de 09 de setembro, o aviso será publicado no Diário da República por extrato, acessível na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) e no sítio da Internet da União de Freguesias, para consulta a partir da data da publicação na BEP. 25 - Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, 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, são publicitadas no sítio da Internet da União de Freguesias. 26 - Em observância ao estabelecido no n.º 5, do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, constituir-se-á reserva de recrutamento interna. 27 - O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho em causa e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. 28 - Quota de emprego: Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato /a portador/a de deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, o/a candidato/a portador/a de deficiência deve declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei. De acordo com o n.º 2, do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, competirá ao Júri verificar a capacidade do candidato portador de deficiência exercer a função, de acordo com o perfil funcional. Os candidatos nestas condições deverão fazer prova documental através da apresentação de cópia do atestado médico de incapacidade multiusos no ato da candidatura, sob pena de tal situação não ser considerada. 29 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição e do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, 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. 30 - Composição e identificação do Júri, nos termos do previsto no artigo 8.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, que assegura as competências previstas no artigo 9.º, da mesma Portaria: Presidente: António Feliciano Tavares de Pinho; 1º Vogal Efetivo: Jéssica Oliveira e Sousa; 2º Vogal Efetivo: Hélder Augusto Ferreira Familiar. Vogais Suplentes: Jerusa Maria Pinho Pereira e Francisco Manuel de Oliveira Andrade. O presidente do júri é substituído, nas suas



União das Freguesias de São Miguel de Souto e Mosteirô

faltas e impedimentos, pelo primeiro vogal efetivo. 31 - Assiste ao júri a faculdade de prestar esclarecimentos e resolver omissões, que surjam no âmbito dos procedimentos concursais, no âmbito das suas competências. 32 - Política de Privacidade e Tratamento de Dados: A União de Freguesias de São Miguel do Souto e Mosteirô informa que, de acordo com a Política de Privacidade, os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a tramitação dos procedimentos concursais referidos no presente aviso, em cumprimento do disposto nos artigos 12.º, 13.º, 14.º, 15.º e 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. O tratamento e conservação desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais. 33 - Restituição e Destruição de documentos: Conforme prevê os n.ºs 1 e 2 do artigo 42.º da Portaria, será destruída documentação apresentada pelos/as candidatos/as quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a cessação do respetivo procedimento concursal. A documentação apresentada pelos/as candidatos/as respeitante a procedimentos concursais que tenham sido objeto de impugnação jurisdicional só pode ser destruída ou restituída após a execução da decisão jurisdicional não suscetível de recurso. 34 - Em tudo o que não esteja previsto na presente ata, aplicam-se as normas constantes da legislação em vigor.



O Presidente

António Feliciano Tavares de Pinho

A Vogal

O Vogal

Jéssica Oliveira e Sousa

Hélder Augusto Ferreira Familiar