

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de dez postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de assistente operacional

1ª REUNIÃO DO JURI


ATA Nº 1

Aos vinte e oito dias do mês de julho do ano 2022, na sede da União das Freguesias de Carnaxide e Queijas, sita em Rua Cesário Verde – Centro Cívico de Carnaxide, 2790-047 Carnaxide, pelas 15 horas 30 minutos reuniram os elementos que constituem o júri do procedimento concursal para recrutamento de dez trabalhadores através de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, como **ASSISTENTE OPERACIONAL**.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Como Presidente, Francisco Chaurilha Góis, Assistente Operacional da UFCQ, como 1º Vogal efetivo, António José Évora Delgado, Assistente Operacional da UFCQ, como 2º Vogal Efetivo, Ernesto Brito Bento, Assistente Operacional da CMO, designados por deliberação do Órgão Executivo da União das Freguesias de Carnaxide e Queijas de 27 de julho de 2022.

A reunião do júri teve como objetivo e pontos da Ordem de Trabalhos, estabelecer os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, para dar cumprimento ao disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro doravante designada de Portaria.

Na reunião definiu-se ainda o perfil de competências do assistente operacional a contratar, a legislação e temática a abordar na Prova de Conhecimentos Oral e Entrevista Profissional de Seleção. Estes elementos constam nos anexos à presente ata.



Considerando que, no presente procedimento concursal, será aplicado o método de seleção obrigatório, previstos nos números 1 e 2 do artigo 36º da Lei 35/2014 de 20 de junho, doravante designada por LTFP, e o método de seleção facultativo - Entrevista profissional de seleção previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----

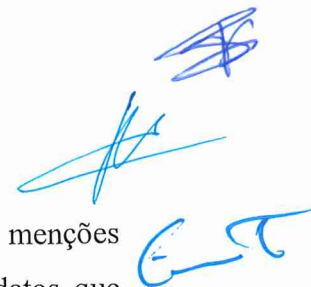
1. No cumprimento do disposto na alínea e) do artigo 2º da mesma Portaria, aplicação dos métodos de seleção terá por referência o perfil de competências previamente definido e que se anexa à presente ata (anexo I) e que é parte integrante da mesma.
2. Métodos de seleção obrigatórios. -----

Os métodos de seleção a utilizar e critérios a estabelecer, para o recrutamento dos candidatos com Relação Jurídica de Emprego Público (RJEP) por tempo indeterminado, sem que os mesmos estejam a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho, ou em situação de mobilidade, e ainda para candidatos com RJEP por tempo determinado ou determinável e candidatos sem RJEP previamente estabelecida são os seguintes: -----

- 2.1. Prova de Conhecimentos Oral (PCO) Ponderação de 40%: A prova de conhecimentos oral, de realização individual, com a duração total de 20 minutos. É adotada para a prova de conhecimentos oral uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Para os candidatos com deficiência comprovada que solicitem condições especiais para a realização da prova, o júri delibera que o comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 10 dias úteis antes da realização da prova de conhecimentos oral, quando não apresentado no momento da candidatura, deliberando posteriormente o júri sobre as condições necessárias. -----

Os candidatos admitidos serão convocados pela modalidade expressa no n.º 1 do artigo 10º, conjugado com o artigo 24º da Portaria. -----

- 2.2. Avaliação Psicológica (AP) Ponderação de 30 % - 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 dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência os perfis de competências previamente definidos. A AP é valorada



da seguinte forma: em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Na última fase e para os candidatos que tenham completado o método, os níveis classificativos são – Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores. As características de personalidade e competências comportamentais a avaliar são as identificadas no perfil de competências a que se refere o ponto 1 da presente ata e se descreve no Anexo I. -----

2.3. Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da Lei 35/2014 de 20 de junho, doravante designada de LTFP, os 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 e atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes: -----

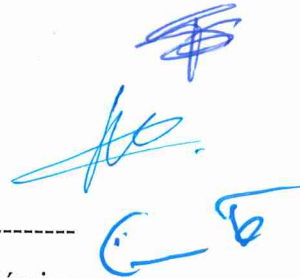
- a) Avaliação Curricular (AC) – Ponderação 40%; -----
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Ponderação 30%; -----

2.4. 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 do desempenho obtida. -----
Serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: *habilitação académica, formação profissional, experiência profissional*, todas relacionadas com o exercício da função posta a concurso, bem como a *avaliação do desempenho* para os candidatos que já tenham sido avaliados e desempenhado funções correspondentes.-----

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação, experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.-----

Este fator terá um peso de 30% do total, e será valorado de 0 a 20 valores, aplicando-se a seguinte fórmula: -----

$$AC = [(HA) + (FP) + (EP \times 2) + (AD)]/5$$



Sendo que: -----

O parâmetro HA – Habilitações Académicas, pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

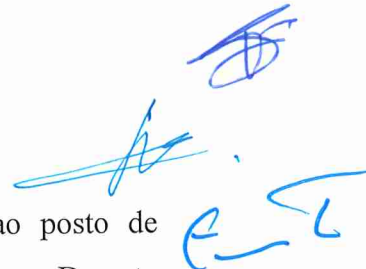
Habilitações académicas de grau exigido à candidatura: Os candidatos deverão ser detentores de Escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, aos nascidos até 31/12/1966 é exigida a 4.^a classe; aos nascidos após 01/01/1967 é exigida a 6.^a classe ou 6.^o ano de escolaridade e aos nascidos após 01/01/1981 é exigido o 9.^o ano de escolaridade (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto — 12 anos de escolaridade). O nível habilitacional exigido em função da idade não é passível de ser substituído por experiência em funções similares e equiparadas. – 12 valores; -----

Habilitações académicas de grau superior na candidatura: Licenciatura: 14 valores; Mestre - 18 valores; Doutoramento – 20 valores. -----

O parâmetro FP – Formação Profissional será contabilizado de acordo com o número de horas de formação profissional efetiva e relevante, ou seja, a formação profissional que diga respeito às atribuições, competências e/ou atividades idêntica ao perfil de competências do posto de trabalho, que se encontre devidamente justificado mediante declarações, por cada formação, em anexo ao formulário de candidatura e de acordo com o seguinte critério: Até 100 horas de formação profissional relevante - 5 valores; De 101 a 200 horas de formação profissional relevante - 10 valores; De 201 a 300 horas de formação profissional relevante - 15 valores; Mais de 300 horas de formação profissional relevante - 20 valores. -----

O parâmetro EP – Experiência Profissional refere-se ao desempenho efetivo de funções idênticas ao da atividade específica do posto de trabalho e devidamente justificado mediante declaração assinada e carimbada pelo dirigente responsável pelas funções e classificada de acordo com o seguinte critério: De 1 a 4 anos de experiência profissional na área das funções - 5 valores; De 5 a 9 anos de experiência profissional na área das funções - 10 valores; De 10 a 15 anos de experiência profissional na área das funções - 15 valores; Mais de 15 anos de experiência profissional na área das funções - 20 valores.-----

O parâmetro AD – Avaliação do Desempenho, pondera a média da avaliação do desempenho relativamente ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato



cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar. Pela aplicação da Lei nº 10/2004 de 22 de março e Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 14 de maio, o critério será o seguinte: Sem avaliação de desempenho – 1 valores; Insuficiente – 5 valores; Precisa de Desenvolvimento – 7 valores; Bom – 10 valores; Muito Bom – 15 valores; Excelente – 20 valores. -----
Pela aplicação da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro será: Inadequado - 5 valores; Adequado – 10 valores; Relevante – 15 valores; Excelente – 20 valores. -----

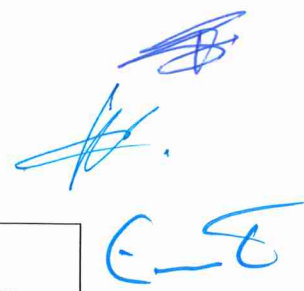
2.5. Entrevista de avaliação de competências (EAC): A entrevista de avaliação de competências, adiante designado por (EAC), terá um peso na valoração total de 30% e incidirá na avaliação das competências identificadas no já referido perfil, que se encontra no anexo I à presente ata. -----

3. Métodos de seleção complementares: No cumprimento do n.º 4 do art.º 36 da LTFP, bem como da alínea a) do n.º1 do art.º 6 da Portaria aplicar-se-á ainda o seguinte método de avaliação facultativo:-----

3.1. Entrevista Profissional De Seleção (EPS) tem uma ponderação de 30% e será avaliado pelos parâmetros de avaliação: experiência profissional, capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, conforme o disposto no artigo 13º da Portaria, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula: $EPS = (EP+CC+RI)/3$. Terá uma classificação de acordo com os seguintes níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores sendo os parâmetros de EP – Experiência Profissional, CC – Capacidade de comunicação, RI – Relacionamento interpessoal, de acordo com o seguinte: -----

O Parâmetro Experiência Profissional (EP) visa avaliar a qualidade da experiência profissional para o exercício das funções de técnico superior, numa autarquia local e para o perfil previamente definido, e tem os seguintes critérios de avaliação: -----

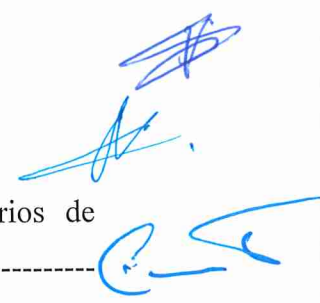
Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Elevado	Evidencia ELEVADA qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades e conhecimentos considerados muito relevantes para o desempenho das funções.	20 valores
Bom	Evidencia BOA qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades e conhecimentos considerados muito relevantes para o desempenho das funções.	16 valores



Suficiente	Evidencia SUFICIENTE qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades e conhecimentos considerados muito relevantes para o desempenho das funções.	12 valores
Reduzido	Evidencia REDUZIDA qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades e conhecimentos considerados muito relevantes para o desempenho das funções.	8 valores
Insuficiente	Evidencia INSUFICIENTE qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades e conhecimentos considerados muito relevantes para o desempenho das funções.	4 valores

O parâmetro Capacidade de Comunicação (CC) visa avaliar a capacidade de comunicação em termos de clareza, fluência e estruturação do discurso, bem como a capacidade de articulação entre diferentes temáticas e situações envolventes e tem os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Elevado	Demonstra ELEVADA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado.	20 valores
Bom	Demonstra BOA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado.	16 valores
Suficiente	Demonstra SUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado.	12 valores
Reduzido	Demonstra REDUZIDA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado.	8 valores
Insuficiente	Demonstra INSUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado.	4 valores



O parâmetro Relacionamento interpessoal (RI) tem os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	20 valores
Bom	Evidencia nível BOM de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	16 valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	12 valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	8 valores
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	4 valores

O júri aprovou ainda as fichas individuais de Avaliação Curricular, Entrevista Profissional de Seleção e de Entrevista de Avaliação de Competências, cujos modelos se anexam à presente ata (Anexos II, III e IV). -----

4. O júri delibera que aplicar-se-á o disposto no n.º 1 do art.º 7 da Portaria, ou seja a utilização faseada dos métodos de seleção. -----

5. Ordenação Final (OF) – a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da classificação quantitativa obtida em cada um dos três métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula, para os candidatos com RJEP por tempo indeterminado que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências e atividades



caracterizadoras do posto de trabalho a que se candidatam, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade os métodos de seleção são os seguintes, caso não os afastem por escrito cf. disposto no n.º 3 do artigo 36 da LTFP: $OF = AC (40\%) + EAC (30\%) + EPS (30\%)$. -----

Para os candidatos com RJEP por tempo indeterminado que afastem estes métodos, e/ou que não reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ou que sejam detentores de RJEP por tempo determinado ou determinável ou ainda que não tenham RJEP previamente estabelecida, serão avaliados através de: $OF = PC (40\%) + AP (30\%) + EPS (30\%)$. -----

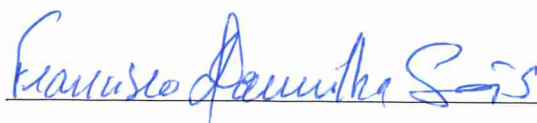
Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artº 27º da Portaria. -----

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção determina a sua exclusão do procedimento, bem como serão excluídos, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte, considerando-se por isso excluídos da ordenação final. -----

À presente ata, anexa-se também o aviso de abertura (Anexo V). -----

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos pelas 16h35m, e todas as deliberações foram tomadas por unanimidade, da qual e para constar foi elaborada a presente Ata que vai ser assinada por todos os membros efetivos do Júri. -----

O Júri,



Francisco Chaurilha Góis

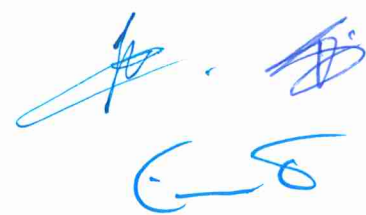


António José Évora Delgado

António José Évora Delgado

Ernesto Brito Bento

Ernesto Brito Bento



ANEXO I

PERFIL DE COMPETÊNCIAS

CARREIRA: Assistente Operacional

ENTIDADE: União das Freguesias de Carnaxide e Queijas

CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

Exercer funções de carácter manual ou mecânico; realização de apoio a empreitadas, obras, reparações e apoio e acompanhamento da execução de prestações de serviços e aquisição de serviços; tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos serviços;

Proceder à remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, largos, parques e passeios;

Efetuar a limpeza de sarjetas, a lavagem das vias públicas, a limpeza de chafarizes, limpeza de papelarias, a remoção de lixeiras, monos e/ou verdes e a extirpação de ervas;

Exercer outras funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas, por despachos ou por determinação superior.

REQUISITOS DE FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA

Habilitações académicas:

- Nível habilitacional: Escolaridade Obrigatória.

PERFIL DE COMPETÊNCIAS EXIGIVEIS NO INGRESSO

Competências ao nível de:

- Os candidatos deverão ser detentores de Escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, aos nascidos até 31/12/1966 é exigida a 4.^a classe; aos nascidos após 01/01/1967 é exigida a 6.^a classe ou 6.^o ano de escolaridade e aos nascidos após 01/01/1981 é exigido o 9.^o ano de escolaridade (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto — 12 anos de escolaridade). O nível habilitacional exigido em função da idade não é passível de ser substituído por experiência em funções similares e equiparadas.



Handwritten signature and initials in blue ink.

EXIGÊNCIAS PSICOLÓGICAS E COMPORTAMENTAIS

Características de personalidade:

- Realizador;
 - Zeloso;
 - Cumpridor;
 - Sociável;
 - Extrovertido;
 - Emocionalmente controlado;
 - Competências comportamentais.
-
- ✓ O presente perfil contempla competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício bem-sucedido da função e a competência Gestão das emoções, cuja apreciação é do âmbito exclusivo do método de seleção Avaliação Psicológica.

 - ✓ As competências em causa são a seguir elencadas com a respetiva designação, definição e comportamentos que lhes estão associadas e cuja manifestação permitirá identificar a presença das mesmas.

 - ✓ Responsabilidade e compromisso com o serviço público: respeitar princípios e valores regulamentadores da atividade e da organização, ser autónomo, fundamentar objetivamente as suas opções e manter-se atualizado.
 - É consciencioso na sua atenção, respeitando os princípios deontológicos, jurídicos e metodológicos da atividade e da organização, ser autónomo, fundamentar objetivamente as suas opções e manter-se atualizado;

- Toma a iniciativa e resolve com autonomia os problemas que surgem no âmbito da sua atuação no cumprimento das boas práticas de segurança;
 - Fundamenta ideias e pontos de vista com base numa análise objetiva das situações e da informação que dispõe;
 - Pesquisa e mune-se de informação relevante e atualizada de forma a assegurar rigor técnico na execução das suas atividades e na divulgação de conhecimentos.
- ✓ Planeamento, organização e orientação para resultados: programar a sua atividade com antecedência, estabelecer prioridades, organizar de forma lógica, monitorizar o trabalho, persistir face à dificuldade.
- Estabelece antecipadamente as etapas, recursos e prazos para a realização das suas atividades e projetos, priorizando as que têm maior valor para o serviço de acordo com as diretrizes dos superiores hierárquicos;
 - Monitoriza de forma sistemática e detalhada a execução dos trabalhos, identificando falhas e implementando as alterações necessárias;
 - Interioriza as aprendizagens e formações e implementa-as no exercício das suas funções;
 - É persistente face às dificuldades mantendo-se ativo na procura e validação de alternativas distintas, para apoio à decisão do superior hierárquico.



✓ Gestão das emoções: atuar com equilíbrio emocional nos diversos contextos socioprofissionais em que se integra, lidando de forma apropriada e contida com situações de pressão e contrariedades.



- Tem um comportamento estável e um humor constante.
- Perante situações críticas mantém o controlo emocional e o discernimento profissional.
- Reage de forma ajustada perante as críticas e contrariedades.
- Mantém um desempenho adequado mesmo sob pressão emocional.



ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal para recrutamento de Assistente Operacional

Procedimento Referência _____

NOME:

Parâmetro: Habilitação (HAB)

Grau	Área	Valoração da habilitação

Parâmetro: Experiência Profissional (EP)

Descrição da Experiência	Duração	Pontuação
Valoração da Experiência Profissional		

Parâmetro: Avaliação de Desempenho (AD)

Ano	Avaliação Quantitativa
Média	
Valoração da Avaliação de Desempenho	

Parâmetro: Formação Profissional (FP)

Descrição da formação relevante	Nº Horas
Nº Total de horas	
Valoração da Formação Profissional	

$$AC = [(HA) + (EP \times 2) + (AD) + (FP)] / 5$$

O Júri,



ANEXO III

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO

Ficha de classificação individual

Procedimento Referência _____

NOME:

Data da Entrevista: ____ / ____ / ____

Hora da Entrevista: ____ h ____ m

Parâmetros de avaliação da entrevista	Classificação Qualitativa				Classificação na escala de 0 a 20 (2)
	Nota Presidente (1)	Nota do Vogal 1 (1)	Nota do Vogal 2 (1)	Nota Final (Votação nominal por maioria)	
Experiência profissional (EP)					
Capacidade de comunicação (CC)					
Relacionamento Interpessoal (RI)					
Valoração Final da entrevista (Média Aritmética simples)					

(1): Classificação Qualitativa de: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, insuficiente.

(2): Classificação na escala de 0 a 20 valores de: 20, 16, 12, 8, 4.

Temas abordados:

Fundamentação relativa à EPS:

O Júri,



ANEXO IV

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

Ficha de classificação individual

Procedimento Referência _____

NOME:

Data da Entrevista: ____ / ____ / ____

Hora da Entrevista: ____ h ____ m

Parâmetros de avaliação da entrevista	Classificação Qualitativa				Classificação na escala de 0 a 20 (2)
	Nota Presidente (1)	Nota do Vogal 1 (1)	Nota do Vogal 2 (1)	Nota Final (Votação nominal por maioria)	
Competência 1					
Competência 2					
Competência 3					
Competência 4					
Competência 5					
Valoração Final da entrevista (Média Aritmética simples)					

(1): Classificação Qualitativa de: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, insuficiente.

(2): Classificação na escala de 0 a 20 valores de: 20, 16, 12, 8, 4.

Competências avaliadas:

Fundamentação relativa à EAC:

O Júri,



ANEXO V

AVISO DE ABERTURA

União das Freguesias de Carnaxide e Queijas



Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de dez postos de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional, um posto de trabalho na carreira e categoria de assistente técnico e um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 - Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, conjugado com os artigos 33.º a 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e com artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, torna-se público que, por deliberação do órgão executivo da União das Freguesias de Carnaxide e Queijas (UFCQ), de 27 de julho de 2022, sob proposta do Presidente da UFCQ nº 127/UFCQ/2022, datada de 25 de julho de 2022, se encontra aberto, pelo período de 10 dias úteis, contados da data de publicação do presente aviso na 2.ª série do Diário da República, o procedimento concursal comum, para ocupação de 10 (dez) posto de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional, 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de assistente técnico e 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento dos postos de trabalho que se encontram previstos e não ocupados, no Mapa de Pessoal da UFCQ, de acordo com as seguintes referências:

Referência A - 1 (um) posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior – Serviço de Ação Social.

Referência B - 1 (um) posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Assistente Técnico.



Referência C - 10 (dez) postos de trabalho correspondentes à carreira e categoria de Assistente Operacional.

2 – Em cumprimento do disposto no artigo 34.º do regime de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, foi solicitado parecer prévio à entidade gestora da valorização profissional - DGAEP, que declarou a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional para os postos de trabalho a preencher.

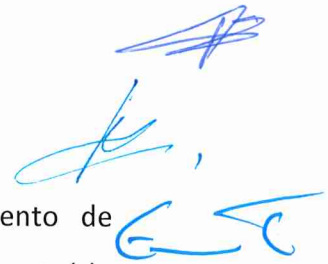
3 – Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 32.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo.

4 – Legislação Aplicável: O presente procedimento rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, Lei n.º 12/2022, de 27 de junho, que aprovou o Orçamento do Estado para 2022 (LOE 2022), Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal, com as alterações introduzidas pela portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e o Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código de Procedimento Administrativo).

5 – Caracterização dos postos de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competências: O descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e conforme caracterização no mapa de pessoal da União das Freguesias de Carnaxide e Queijas:

Referência A – Planificar, desenvolver e acompanhar atividades/projeto/estratégias no setor de intervenção social, bem como realizar tarefas no âmbito das atividades/projetos; Atendimento e acompanhamento social de indivíduos/famílias em situação de vulnerabilidade social; Aplicar técnicas e metodologias adequadas ao público alvo e agentes locais; Propor estratégias com a autarquia para o apoio e ação social; Aplicar técnicas de negociação, mediação e gestão de conflitos; Elaboração de estudos de diagnósticos sociais para suporte à definição de estratégias e ao planeamento social da freguesia: conceção, implementação e avaliação de políticas e

projetos de intervenção comunitária nas áreas de ação social; Elaboração de candidaturas a programas e apoios na área de desenvolvimento local e/ou



direcionados para grupos sociais específicos; Promoção e desenvolvimento de iniciativas de intervenção social comunitária; Tarefas enquadradas no conteúdo funcional da carreira/categoria em questão.

Referência B - Funções de natureza administrativa e executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, nomeadamente, secretariado, comunicação, expediente geral, gestão documental e arquivo; acompanhamento e preparação de procedimentos; domínio do Microsoft office na ótica do utilizador; prestar apoio nas atividades dinamizadas pela Junta de Freguesia; tarefas enquadradas no conteúdo funcional da carreira/categoria em questão; garantir o atendimento aos fregueses, realizar todas as tarefas administrativas inerentes às competências da Junta de Freguesia, de acordo com as diretrizes emanadas do órgão executivo, entre outras funções enquadráveis na categoria.

Referência C - Exercer funções de carácter manual ou mecânico; realização de apoio a empreitadas, obras, reparações e apoio e acompanhamento da execução de prestações de serviços e aquisição de serviços; tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos serviços; Proceder à remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, largos, parques e passeios; Efetuar a limpeza de sarjetas, a lavagem das vias públicas, a limpeza de chafarizes, limpeza de papelarias, a remoção de lixeiras, monos e/ou verdes e a extirpação de ervas; Exercer outras funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhes são cometidas, por despachos ou por determinação superior.

5.1 - A descrição das funções nas referências A, B e C, não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

6 – Local de Trabalho: Área da União das Freguesias de Carnaxide e Queijas. As funções correspondentes aos postos de trabalho a prover, podem, no entanto, ser executadas fora da área da UFCQ, sempre que ocorram situações que assim o exijam.

7 - Posicionamento Remuneratório: O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado, será objeto de negociação, após o termo do procedimento concursal, de acordo com as regras constantes no artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 12/2022, de 27 de junho, que aprovou o Orçamento do Estado para 2022 (LOE 2022), os Decretos-Lei n.º 109-A/2021, n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro e Decreto-Lei n.º 51/2022 de 26 de julho, sendo que o valor da remuneração base corresponde por carreira é a seguinte:

Carreira e categoria de Técnico Superior: 1.268,04€, posição remuneratória 2.ª, Nível 16 da Tabela Remuneratória Única; Carreira e categoria de Assistente Técnico: 757,01 €, posição remuneratória 1ª, Nível 6 da Tabela Remuneratória Única, conjugado com o Decreto-Lei n.º 109-A/2021, de 7 de dezembro; Carreira e categoria de Assistente operacional: 705,00 €, posição remuneratória 4ª, Nível 4 da Tabela Remuneratória Única, conjugado com o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro.

8 – Âmbito do recrutamento: Considerando os princípios da racionalização, eficiência e economia de custos que devem presidir à atividade municipal, conforme deliberação a que acima se faz referência, o recrutamento é efetuado de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos do n.º 4, do artigo 30.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, pelo que podem candidatar-se indivíduos com ou sem vínculo de emprego público.

9 – Requisitos gerais de admissão: Os previstos no art.º 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP):

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

10 - Requisitos especiais de admissão:



Referência A – Os candidatos deverão ser detentores de Licenciatura em Serviço Social.

Referência B - Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 2 (12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado).

Referência C - Os candidatos deverão ser detentores de Escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, aos nascidos até 31/12/1966 é exigida a 4.ª classe; aos nascidos após 01/01/1967 é exigida a 6.ª classe ou 6.º ano de escolaridade e aos nascidos após 01/01/1981 é exigido o 9.º ano de escolaridade (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto — 12 anos de escolaridade). O nível habilitacional exigido em função da idade não é passível de ser substituído por experiência em funções similares e equiparadas.

11 – Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

12 - Impedimento de admissão: De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria em referência, e não se encontrando em mobilidade, ocupem posto de trabalho no Mapa de Pessoal da UFCQ, idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

13 – Forma de apresentação e entrega de candidatura:

13.1 – Formalização - A candidatura deve ser formalizada, indicando a respetiva referência para qual pretende concorrer, em formulário próprio de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, do preenchimento integral de tudo, que se lhe aplique, disponível através da página eletrónica da UFCQ, em www.uf-carnaxide-queijas.pt, ou a fornecer pelos serviços de recursos humanos da UFCQ, e ser entregue presencialmente no Serviço de Atendimento, sito na Rua Cesário Verde – Edifício Centro

Cívico, 2790-047 Carnaxide, dentro do horário de expediente daquele serviço (Segunda-Feira a Sexta-Feira das 9h00 às 12h30 e das 14h às 17h30m) ou através de



correio registado com aviso de receção para a UFCQ, Rua Cesário Verde – Edifício Centro Cívico, 2790-047 Carnaxide, até ao termo do prazo indicado.

Não é admitida a apresentação de candidaturas e de documentação por via eletrónica.

13.2 – O formulário de candidatura deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

- a) Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado, de onde conste a média final de curso;
- b) Curriculum Vitae detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado, onde conste designadamente a identificação pessoal, habilitações literárias, as ações de formação, congressos ou afins, estágios e experiência profissional ou quaisquer circunstâncias ou elementos que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, devidamente comprovadas por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados;
- c) No caso dos candidatos detentores de relação jurídica de emprego público, declaração (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas) emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade da relação jurídica de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa, as últimas três menções de avaliação de desempenho e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos.

13.3 – Ao formulário de candidatura, devem juntar, fotocópia do Bilhete de Identidade válido e Cartão de Contribuinte Fiscal ou Cartão de Cidadão, com a devida autorização, para efeitos do presente procedimento concursal.

13.4 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos, serão punidas nos termos da lei.

14 - Métodos de Seleção:

Nos termos do artigo 36.º da LTFP conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela portaria n.º 12-A/2021, os métodos de seleção a utilizar são: Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, complementado com o método facultativo da Entrevista



Profissional de Seleção – para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

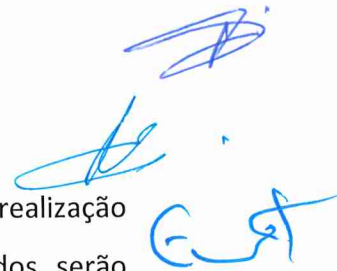
Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º, são aplicados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, complementado com o método facultativo a Entrevista Profissional de Seleção - para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastados, por escrito, pelos próprios, caso em que serão aplicados os métodos utilizados para os restantes candidatos.

14.1 — Prova de conhecimentos (PC) — visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

14.1.1 – Natureza da prova:

Referência A - A prova revestirá a forma escrita, e será de natureza teórica, de realização individual, com a duração total de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Esta prova será escrita em suporte de papel e versará sobre as seguintes temáticas e correspondente legislação e bibliografia recomendada. Na prova só é permitido a consulta dos diplomas legais, em suporte de papel, não anotados/comentados.

Referência B - A prova revestirá a forma escrita, e será de natureza teórica, de realização individual, com a duração total de 60 minutos, com 15 minutos de tolerância. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Esta prova será escrita em suporte de papel e versará sobre as seguintes temáticas e correspondente legislação recomendada. Na prova só é permitido a consulta dos diplomas legais, em suporte de papel, não anotados/comentados.



Referência C - A prova de conhecimentos será oral, de natureza teórica, de realização individual, com a duração de 20 minutos, sem tolerância. Os resultados serão convertidos numa escala de 0 a 20 valores.

14.1.1.1 – Legislação necessária para a realização da prova: Conteúdos de ordem genérica para todas as referências: a) Constituição da República Portuguesa; b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; c) Contratação pública de bens e serviços (Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua versão atualizada); d) Estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas (Lei nº 58/2008 de 9 de setembro, na sua versão mais atualizada); e) O Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; f) Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei nº 75/2013 de 12 de setembro, em conjugação com a Lei nº 169/99 de 18 de setembro com as alterações introduzidas pela Lei nº 5A/2002 de 18 de Janeiro);

14.1.1.2 – Bibliografia recomendada para a realização da prova escrita (Referência A): a) Maria José da Silveira Núncio (2015), Introdução ao Serviço Social, História, Teoria e Métodos, 2.ª edição, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas – Universidade de Lisboa; b) Maria Irene de Carvalho (2012), Serviço Social na Saúde, 2.ª edição, Pactor – Edições de Ciências Sociais, Forenses e da Educação; c) Maria Irene de Carvalho (2015), Serviço Social com Famílias, Pactor – Edições de Ciências Sociais, Forenses e da Educação; d) Fátima Xarepe, Isabel Freitas e Costa, Maria do Rosário Oliveira Morgado (2017), O Risco e o Perigo na Criança e na Família, Pactor – Edições de Ciências Sociais, Forenses e da Educação; e) Maria Irene de Carvalho, Carla Pinto (2014), Serviço Social: Teorias e Práticas, Pactor – Edições de Ciências Sociais, Forenses e da Educação; f) Maria Manuela Calheiros, Margarida Vaz Garrido, Salomé Vieira Santos (2011), Edições Sílabo; g) António de Sousa Lara (2015), 8.ª edição, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas – Universidade Técnica de Lisboa; h) Hermano Carmo, Ana Esgaio, Carla Pinto, Paula Campos Pinto (2015), Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas – Universidade de Lisboa; i) Paula Sousa, José Luis D’Almeida (2016), Avaliação Diagnóstica Na Prática do Serviço Social, Psicossoma; j) Liliana Sousa, Pedro Hespanha,



Sofia Rodrigues, Patrícia Grilo (2007), Famílias Pobres: Desafios à Intervenção Social, Climepsi Editores.

14.1.2 - A indicação da legislação mencionada nos pontos acima deverá ser considerada pelos candidatos, sempre na sua atual redação.

14.1.3 - Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

14.1.4 - O candidato tem de trazer consigo o bilhete de identidade ou cartão de cidadão para confirmação da identidade no momento da realização da prova.

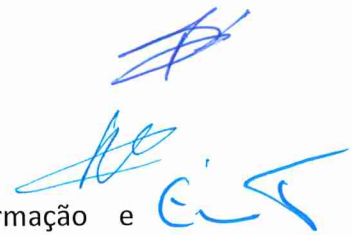
14.2 - A avaliação psicológica (AP) — avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Será valorada, em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e 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, nos termos do n.º 3 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

14.3 — Avaliação curricular (AC) — visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, nos termos do n.º 4 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = [(HA) + (FP) + (EP \times 2) + (AD)] / 5$$

Em que:

HA = Habilitação Académica – onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.



FP = Formação Profissional – Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas.

EP = Experiência Profissional – considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

AD = Avaliação de Desempenho – Em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

14.4 — 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.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificação e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação do método serão efetuados por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o feito.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz, a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

14.5 — A entrevista profissional de seleção (EPS) — visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

De forma objetiva e sistemática, avaliar a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciadas durante a interação estabelecida entre o Júri e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros: experiência profissional, motivação e interesse para a função, sentido da responsabilidade, capacidade de



comunicação e fluência verbal e relacionamento interpessoal. Terá uma duração aproximada de 20 minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo ao resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, nos termos do n.º 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

15 — A ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta das seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção aplicados aos candidatos:

$$CF = PC*40 \% + AP*30 \% + EPS*30 \%$$

$$CF = AC* 40\% + EAC*30 \% + EPS*30 \%$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC= Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

AP= Avaliação Psicológica

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

16 – Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quantos aos métodos obrigatórios, e pela ordem constante na presente publicação, quanto aos métodos facultativos, nos termos do n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

17 - É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 10 da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

8 – A falta de comparência dos candidatos em qualquer um dos métodos de seleção, equivale a desistência do procedimento concursal.

19 – Com os resultados da classificação final dos candidatos, obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos, ainda que no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.



20 - Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º, do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

21 — Em caso de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, nos termos do artigo 27.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 29 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, de forma decrescente, nomeadamente: a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado; b) Subsistindo o empate, atender-se-á aos candidatos que tenham mais experiência profissional na área de atividade e/ou candidatos residentes no concelho de Oeiras.

22 — Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 7.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 29 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. Nestes termos, proceder -se -á: À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório; À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

23 — Constituição do júri:

Referência A

Presidente: Ana Cristina Mateus Barata (Técnico Superior da UFCQ);

1.º Vogal Efetivo: Rodrigo Braz de Oliveira Tito de Lencastre (Técnico Superior da UFCQ);

2.º Vogal Efetivo: Ana Carla Fernandes Sanches dos Anjos Madeira (Técnico Superior da UFCQ);

1º Vogal Suplente: Maria Adelaide Ferreira André Villamariz Nascimento (Técnico Superior da UFCQ);

2.º Vogal Suplente: José Luis Francisco Barreto (Técnico Superior da UFCQ).

Referência B

Presidente: Sérgio Paulo Nunes Gomes (Assistente Técnico da UFCQ);



- 1.º Vogal Efetivo: Rita Susana Ramalho de Sá Rebelo (Assistente Técnico da UFCQ);
2.º Vogal Efetivo: Jesuína Emília Xavier Sabido (Assistente Técnico da UFCQ);
1º Vogal Suplente: Emília Alexandra Henriques Antunes (Assistente Técnico da UFCQ);
2.º Vogal Suplente: Graça Maria Godinho Marques Paias (Assistente Técnico da UFCQ).

Referência C

Presidente: Francisco Chaurilha Gois (Assistente Operacional da UFCQ);

1.º Vogal Efetivo: Luis Fernando Jesus Duarte Trindade (Assistente Operacional da UFCQ);

2.º Vogal Efetivo: António José Évora Delgado (Assistente Operacional da UFCQ);

1º Vogal Suplente: Ernesto Brito Bento (Assistente Operacional da CMO);

2.º Vogal Suplente: Eduardo António de Alegria Barroqueiro (Assistente Operacional da UFCQ).

O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1º vogal efetivo.

24 — Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. Assiste ainda ao júri a faculdade de prestar esclarecimentos e resolver omissões, que surjam no âmbito do procedimento concursal, no âmbito das suas competências.

25— Os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de atas de reuniões dos júris dos procedimentos concursais, sendo as mesmas publicadas na página eletrónica da UFCQ: www.uf-carnaxide-queijas.pt.

26 – Ao abrigo do artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro terminada a apreciação das candidaturas, os candidatos excluídos são notificados para a realização de audiência prévia, nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

27 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e por uma das formas previstas no artigo 10.º, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de seleção.



28 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página eletrónica da União das Freguesias de Carnaxide e Queijas: www.uf-carnaxide-queijas.pt.

29 — Ao abrigo do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro à lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 10.º e nos n.ºs 1 a 5 do artigo 23.º da referida Portaria. Assim, os candidatos excluídos serão notificados para a realização de audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

30 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do Diário da República, afixadas na União das Freguesias de Carnaxide e Queijas e disponibilizadas na sua página eletrónica.


31 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

32 — 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) com 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, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo decreto-lei.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

33 - A União das Freguesias de Carnaxide e Queijas informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura aos presentes procedimentos concursais, em cumprimento do disposto nos artigos 17.º, 18.º, 19.º e 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.



O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua redação atual e o Regulamento Geral de Proteção de Dados). A conservação dos dados pessoais apresentados pelos candidatos no decurso dos presentes procedimentos concursais deve respeitar o previsto no artigo 47.º da referida Portaria.

Os documentos apresentados no âmbito dos presentes procedimentos concursais constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito da Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua atual redação.

34 – A publicação do presente aviso obedece ao legalmente previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual e ao previsto na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

35 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

União das Freguesias de Carnaxide e Queijas, 27 de julho de 2022, O Presidente da União das freguesias de Carnaxide e Queijas, Inigo Arcanjo da Cunha Fialho e Pereira