

## **UNIÃO DAS FREGUESIAS DE SANTA CRUZ DA TRAPA E SÃO CRISTÓVÃO DE LAFÕES**

### **AVISO**

**Procedimento concursal comum de recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de quatro postos de trabalho de Assistente Operacional - Cantoneiro, da carreira geral de Assistente Operacional.**

José Celso Rodrigues Martins de Almeida, Presidente da União das Freguesias de Santa Cruz da Trapa e São Cristóvão de Lafões, faz público que:

**1.** Para efeitos do disposto no artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que, na sequência da deliberação da União das freguesias de Santa Cruz da Trapa e São Cristóvão de Lafões, de 23/03/2026 se encontra aberto procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento 4 postos de trabalho para Assistente Operacional - Cantoneiro ao abrigo do disposto no n.º 4 do art.º 30º e artigo 33º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 7º e 11º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

**2.** De acordo com Despacho n.º 2556/2014 - SEAP de 10/07/2014 de concordância com nota n.º 5/JP/2014, a administração local encontra-se abrangida pela aplicabilidade da Portaria n.º 48/2014 de 26 de fevereiro, no entanto, está dispensada de consulta ao DGAEP, assumindo cada entidade elencada no n.º 1 do artigo 15º do Decreto-Lei n.º 209/2009 a posição de EGRA (Entidade Gestora de Requalificação de Autarquias).

**3.** Pelo exposto, encontra-se aberto procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 4 postos de trabalho de assistente operacional para o setor de cantoneiros.

**4.** Âmbito do recrutamento: em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e respetivo despacho n.º 05/2022 de 07 de fevereiro e aviso n.º 4789/2022 publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 46, de 07 de março, o recrutamento é aberto a candidatos/as com ou sem vínculo de emprego público.

**5.** Caracterização dos postos de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado: Para a execução de tarefas fundamentais do Cantoneiro em geral, tarefas essas adstritas ao conteúdo funcional dessa atividade, nomeadamente para a execução de tarefas fundamentais do Cantoneiro em geral, tarefas essas adstritas ao conteúdo funcional dessa atividade, nomeadamente proceder à remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, limpeza de sarjetas, lavagem das vias públicas, limpeza de chafariz, remoção de lixeiras e extirpação de ervas; é responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional.

**5.1.** Perfil de competências determinado como essencial:

Orientação para o Serviço Público; Orientação para a Colaboração, Orientação para os Resultados; Orientação para a Segurança e Inteligência Emocional.

**5.2.** Local de trabalho: as funções serão exercidas na área da freguesia.

**6.** Requisitos de admissão: os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção internacional ou lei especial; b) 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. Não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

**6.1.** Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Escolaridade obrigatória – Grau de Complexidade 1. Nascidos até 31/12/1966 – 4 anos de escolaridade; Nascidos a partir de 01/01/1967 – 6 anos de escolaridade; Nascidos a partir de 01/01/1981 – 9 anos de escolaridade; Nascidos a partir de 01/01/1995 – 12 anos de escolaridade.

**6.1.1.** Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

**6.2.** Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: apenas poderá ser candidato/a ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional. Os/As candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

**6.3.** Os/As candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

**7.** Prazo e forma de apresentação da candidatura: as candidaturas devem ser apresentadas no prazo de 10 dias úteis, contados a partir do dia útil seguinte da data de publicação integral do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP) e excecionalmente, por não estarem ainda criadas as condições eletrónicas, as candidaturas são obrigatoriamente formalizadas em suporte de papel mediante preenchimento integral de formulário tipo, disponível na Junta de Freguesia e entregue pessoalmente na Junta de Freguesia ou remetido pelo correio com aviso de receção para a União das freguesias de Santa Cruz e São Cristóvão de Lafões, Largo 19 de Abril, n.º 22, Barrios, 3660-256 Santa Cruz da Trapa, União das Freguesias de Santa Cruz e São Cristóvão de Lafões.

**7.1.** A candidatura deverá ser acompanhada de currículo vitae, que não exceda três folhas e, sob pena de exclusão, de certificado de habilitações literárias e número de identificação fiscal. Mais se solicita o envio, se for o caso, de declaração atualizada emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado/a, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido/a, posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, a menção de desempenho obtida no último período avaliativo e a descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa. Os/As trabalhadores/as da Junta de Freguesia, no âmbito da instrução do respetivo processo de candidatura, estão dispensados de apresentar a declaração emitida pelo serviço público, conforme artº 116º do CPA.

**7.2.** No caso de candidatos/as com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, reconhecida nos termos da lei, devem declarar no formulário, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde.

**8.** Métodos de Seleção – Os Métodos de Seleção a utilizar serão: a) Prova de Conhecimentos mediante a realização de Prova Prática destinada a avaliar se e em que medida os candidatos dispõem das competências necessárias ao exercício da função. A Prova será aplicada à totalidade dos candidatos com duração de 30 minutos por cada candidato, revestirá a forma prática, incidindo sobre as seguintes tarefas inerentes às do posto de trabalho em concurso, em que são apreciados os fatores de Destreza no manuseamento dos equipamentos, Cuidados a ter com a execução do trabalho e Qualidade de execução, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas: Limpeza de talude, limpeza de levada e relvado e limpeza de pavimento e relvado.

b) Avaliação psicológica - que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. E ainda como método facultativo: c) Entrevista de Avaliação de Competências - que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores e terá incidência nas competências de Orientação para o Serviço Público; Orientação para a Colaboração, Orientação para os Resultados; Orientação para a Segurança e Inteligência Emocional. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos/as candidatos/as que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$OF = PC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$  Em que: OF - Ordenação Final PC - Prova de Conhecimentos AP - Avaliação Psicológica EAC - Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo).

**8.1** Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 e n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: a) Avaliação curricular: visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a

habilitação acadêmica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

HAB -Habilitação acadêmica: onde se avalia a titularidade de grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma: Habilitações acadêmicas de grau exigido à candidatura - 18 valores; Habilitações acadêmicas de grau superior exigido à candidatura - 20 valores. Formação profissional: O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação: Nenhuma unidade de crédito - 8 valores; De 1 a 6 unidades de crédito - 10 valores; De 7 a 14 unidades de crédito - 12 valores; De 15 a 20 unidades de crédito - 14 valores; De 21 a 25 unidades de crédito - 16 valores e Mais de 25 unidades de crédito - 20 valores. As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte: Ações de formação Unidades de crédito 1,2 dias 1 3,4 dias 2 5 dias 3 > 5 dias 4 Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias. Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma: Menos de um ano - 8 valores; Entre um e dois anos - 10 valores; Entre três e quatro anos - 12 valores; Entre cinco e seis anos - 14 valores; Entre sete e oito anos - 16 valores; Entre nove e dez anos - 18 valores e Mais de dez anos - 20 valores. No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem. Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliativo, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: - Mérito Excelente - 20 valores; - Desempenho Relevante - 16 valores; - Desempenho Adequado - 12 valores e Desempenho Inadequado - 8 valores. Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores. Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro. A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: AC = HAB (15%) + FP (30%) + EP (30%) + AD (25%) em que: AC = Avaliação Curricular HAB = Habilitação Acadêmica FP = Formação Profissional EP = Experiência Profissional AD = Avaliação de Desempenho b)

Entrevista de Avaliação de Competências - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. E ainda como método facultativo: c) Avaliação Psicológica - que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção. OF = AC (70%) + EAC (30%) + AP (Apto/Não Apto) Em que: OF - Ordenação Final AC - Avaliação Curricular EAC - Entrevista de Avaliação de Competências AP - Avaliação Psicológica (método facultativo) Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha classificação de Não Apto/a, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores.

**8.2.** A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do serviço de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

**9.** Composição do Júri: Presidente: Engenheiro João Pedro Oliveira Marques Mouro, Diretor do Departamento de Investimentos, Ambiente e Desenvolvimento Urbano;

Vogais efetivos: Engenheira Carla Isabel Sousa Pereira, Chefe da Divisão de Obras Municipais e António Oliveira Rodrigues, Encarregado Geral Operacional;

Vogais suplentes: Jorge Agostinho Rodrigues de Almeida e Sandra Raquel Gomes Pinto Cabral.

**9.1.** O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam.

**9.2.** Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

**9.3.** Atas do Júri - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet. Caso o/a dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento tenha optado pela utilização faseada

dos métodos de seleção, os/as candidatos/as aprovados/as em cada método são convocados/as para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis.

**9.4.** Para efeitos do n.º 1 do artigo 46.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, o Júri referido no ponto 9 será o mesmo para efeitos de acompanhamento e avaliação final dos períodos experimentais dos contratos de trabalho que vierem a resultar do presente procedimento concursal.

**10.** Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da União das Freguesias de Santa Cruz da Trapa e São Cristóvão de Lafões e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que tal não seja possível ou adequado recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

**10.1.** A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura.

**10.2.** A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

**11.** Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior; candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: Competências especializadas e experiência.

**12.** Posicionamento remuneratório: de acordo com o estabelecido no art.º 38.º da LTFP e Lei do Orçamento de Estado em vigor, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 1ª posição remuneratória, nível 5 da tabela remuneratória única, remuneração de 934,99€.

**12.1.** Os/As candidatos/as detentores/as de vínculo de emprego público devem informar previamente a Junta da União das Freguesias de Santa Cruz da Trapa e São Cristóvão de Lafões da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem.

**13.** Aos/Às candidatos/as portadores/as de grau de incapacidade igual ou superior a 60%, reconhecida nos termos da lei, é-lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher nos diferentes concursos, devendo os/as mesmos/as declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência

e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

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

**15.** Proteção de Dados Pessoais: na candidatura, o/a candidato/a presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, no ato de candidatura e com a estrita finalidade de recolha, e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

26 de março de 2026 - O Presidente da União das Freguesias de Santa Cruz e São Cristóvão de Lafões, José Celso Rodrigues Martins de Almeida