**AVISO**

**Abertura de procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para ocupação de 3 (três) postos de trabalho na Carreira/Categoria de Assistente Operacional**

Para efeitos do disposto na alínea a) do nº 1 e nº 4 do artigo 11º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria e do artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Publicas (LTFP), aprovada em anexo a Lei nº 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por deliberação da Junta de Freguesia de Louredo e Fornelos, tomada na reunião ordinária realizada no dia 15 de outubro de 2024, ao abrigo dos artigos 4º e 9º do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicação integral do aviso, na Bolsa de Emprego Publico (BEP), o procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para ocupação de 1 (um) posto de trabalho na Carreira/Categoria de Assistente Operacional para serviços gerais e 2 (dois) postos de trabalho, na Carreira/Categoria de Assistente Operacional para cantoneiro de limpeza, os quais se encontram previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal da União das Freguesias de Louredo e Fornelos, para o ano de 2025, nos seguintes termos:

Número de postos de trabalho - 2 (dois) postos de trabalho na Carreira/Categoria de Assistente Operacional – Cantoneiro de Limpeza; 1 (um) posto de trabalho na Carreira/Categoria de Assistente Operacional – Serviços Gerais;

Entidade que realiza o procedimento: União das Freguesias de Louredo e Fornelos;

Local de Trabalho: As funções serão exercidas na circunscrição da União das Freguesias de Louredo e Fornelos;

Caracterização do posto de trabalho: Assistente Operacional (cantoneiro de limpeza) 2 postos de trabalho - desempenha as funções constantes do anexo à LTFP, referido no n.º 2 do artigo 88.º daquele diploma legal, ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Operacional designadamente: realizar funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; executar tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforços físicos, responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos, para além das funções atribuídas aos assistentes operacionais competir-lhe-á: executar as atividades relativas à limpeza pública; procede à vigilância, conservação e limpeza de vias municipais; executar pequenas reparações e desimpedir os acessos; limpar valetas, compor bermas, desobstruir aquedutos e sistemas de drenagem de águas pluviais; compor

pavimentos, efetuando reparações de calcetamento ou com massas betuminosas; executar corte em árvores existentes nas bermas das estradas. E Assistente Operacional (serviço geral) 1 posto de trabalho - desempenha as funções constantes do anexo à LTFP, referido no n.º 2 do artigo 88.º daquele diploma legal, ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Operacional designadamente: realizar funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; executar tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforços físicos, responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos, para além das funções atribuídas aos assistentes operacionais competir-lhe-á: funções que se enquadram em diretivas gerais de expediente, arquivo, secretaria, atendimento ao público tendo em vista assegurar o bom funcionamento da unidade orgânica em que se encontra inserido; elaborar e executar atividades de âmbito turístico/cultural e sociais desenvolvidas pela junta de freguesia e execução de tarefas e apoio na área funcional de limpeza e vigilância da junta de freguesia, assegurando a manutenção e funcionamento do espaço.

Determinação do posicionamento remuneratório: De acordo com o estabelecido no artigo 38º da LTFP e Lei do Orçamento de Estado em vigor, em conjugação com o estipulado na alínea e) do nº 3 do artigo 11º da Portaria, a posição remuneratória de referência para a Carreira/Categoria de Assistente Operacional é a 1a posição remuneratória da carreira, nível remuneratório 5, da Tabela Remuneratória Única (TRU), a que corresponde remuneração base de 821,83 € (oitocentos e vinte e um euros e oitenta e três cêntimos).

Legislação Aplicável: O presente procedimento rege-se pelas disposições constantes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro; Decreto-Lei nº 11/2023, de 10 de fevereiro, que precede a alteração ao Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro.

Âmbito do Recrutamento: Nos termos do nº 4 e 6 do artigo 30º da LTFP, na sua atual redação, serão admitidos ao procedimento concursal trabalhadores com e sem vínculo de emprego público ou que se encontrem no regime de valorização profissional.

Não existem recursos humanos na União das Freguesias de Louredo e Fornelos, com a habilitação adequada que possibilite a promoção de ocupação de postos de trabalho recorrendo ao regime da mobilidade, nem foi requerida até à presente data qualquer pedido de mobilidade para União das Freguesias de Louredo e Fornelos na área de atividade a concurso.

Atualmente, não existe reserva de recrutamento interna constituída, a que se possa (e deva) recorrer, em conformidade com o exigido no nº 5 do artigo 25º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro;

De acordo com o disposto na alínea k) do nº 3 do artigo 11º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados nas carreiras, sejam titulares da categoria e, não se

encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da União das Freguesias de Louredo e Fornelos, idêntico aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

Requisitos de Admissão:

Requisites gerais: Os previstos no artigo 17º da LTFP: Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção internacional ou lei especial; 18 anos de idade completos; Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; Robustez física e perfil psicológico indispensáveis ao exercício das funções; Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Nível habilitacional exigido: A escolaridade obrigatória, e aferida segundo a data de nascimento, ou seja, nascidos até 31/12/1966: 4a Classe; nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980: 6ª Classe ou o 6° Ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994: 9° Ano de escolaridade e nascidos após 31/12/1994: 12° Ano de escolaridade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em países estrangeiros deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão;

Prazo para apresentação da candidatura: As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 (dez) dias úteis contados da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP);

Forma de apresentação das candidaturas: Para a União das Freguesias de Louredo e Fornelos, neste momento, não dispor, ainda, de suporte eletrónico, conforme dispõe o artigo 13º da Portaria, as candidaturas devem, preferencialmente, ser enviadas por correio eletrónico para o endereço geral@uniao-louredo-fornelos.pt, através do preenchimento do formulário de utilização obrigatória, e sob pena de exclusão, para o efeito disponível na página eletrónica da autarquia em https://www.uniao-louredo-fornelos.pt/, acompanhado de toda a documentação que deve instruir o processo.

Excecionalmente, podem as candidaturas ser entregues pessoalmente na morada da União das Freguesias de Louredo e Fornelos, das 9:00 horas às 16:00 horas, ou remetidas por correio registado, com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado no ponto anterior, para o seguinte endereço postal: Rua Central nº5, Fornelos 5030-219 Santa Marta de Penaguião.

Na formalização da candidatura, o formulário deve ainda ser acompanhado dos seguintes documentos: Curriculum Vitae atualizado, dele devendo constar os seguintes elementos: nome, morada, contactos, incluindo endereço de correio eletrónico, número de identificação fiscal, habilitações literárias, funções que exerce bem como as que exerceu, quando exista experiência profissional, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação da

entidade promotora, data de frequência e duração; Fotocópia legível do certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações literárias, sob pena de exclusão; Fotocópia legível dos comprovativos da formação profissional, mencionados no curriculum vitae, relacionados com o conteúdo funcional do posto de trabalho, com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração; Fotocópia legível dos comprovativos da experiência profissional, mencionados no curriculum vitae, emitidos pelas respetivas entidades, com indicação das funções/atividades já exercidas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e respetivo período de duração; Para candidatos com prévia relação jurídica de emprego público, devem apresentar, declaração do serviço onde exercem funções publicas, reportada ao prazo para apresentação de candidaturas, onde conste a natureza do vinculo jurídico de emprego publico, a carreira e a categoria onde se encontre inserido, a descrição das funções que exercem, bem como a indicação da avaliação de desempenho qualitativa/quantitativa obtida no ultimo período avaliativo, e a remuneração que aufere, caso se verifique;

Para candidatos a quem se aplique o método de seleção.

Prova de conhecimentos: A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos e as competências técnicas dos Candidatos, necessárias ao exercício da função. A prova assumirá a natureza escrita, terá a duração de 90 minutos de carácter eliminatório, valorada de 0 a 20 valores e incidirá sobre as seguintes temáticas: Conhecimentos Gerais- Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n° 35/2014, de 20 de junho) na sua redação atualizada; Código do Trabalho (Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro) na sua redação em vigor; Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n° 75/2013, de 12 de setembro) na sua redação vigente; Lei nº 12/2022, de 27 de junho (aprovou a LOE 2022); Portaria nº 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril; alterada pela Portaria nº 12-A/2021 de 11 de janeiro e pela Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro), na sua redação atualizada; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n° 66 -B/2007, de 28 de dezembro), na sua redação atualizada (SIADAP). Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos. Avaliação Psicológica: 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. A avaliação psicológica é avaliada segundo os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente aos quais correspondem respetivamente aa classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Entrevista Profissional de seleção: A entrevista Profissional de seleção visa 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 relacionamentos com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será classificada, 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. A entrevista profissional de seleção será avaliada com observância do disposto na Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, na sua atual redação. Os parâmetros a avaliar neste método de seleção são os seguintes: a) Qualidade da experiência profissional; b) Capacidade de comunicação; c) Capacidade de relacionamento interpessoal; d) Motivações e interesse. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: OF = PC (40%) + AP (30%) + EPS (30%) Em que: OF- Ordenação final PC- Prova de conhecimentos AP- Avaliação Psicológica EPS- Entrevista Profissional de seleção (método complementar) EPS- Entrevista Profissional de seleção (método complementar) Outros métodos: Opção por métodos de seleção nos termos do nº 2 do artigo 36º 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). 11.1. A Avaliação Curricular (AC) - Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho de acordo com a seguinte fórmula: AC= HAB (15%) + FP (30%) + EP (30%) + AD (25%) Em que: AC — Avaliação Curricular HAB — Habilitação Académica FP — Formação Profissional EP — Experiência Profissional AD — Avaliação de Desempenho A Avaliação Curricular (AC) integra os seguintes elementos: HAB — Habilitação académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: Habilitações académicas de grau exigido à candidatura- 18 valores Habilitações académicas de grau superior exigido á candidatura- 20 valores FP — formação profissional: O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação: Até 25h: 8 valores De 25 a 50h: 10 valores De 50 a 100h: 12 valores De 100 a 150h: 14 valores De 150 a 200h: 16 valores Mais de 200h: 20 valores Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste

fator ser inferior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, correspondendo cada unidade de crédito a uma duração mínima de 4 horas de formação. EP — Experiência Profissional 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 Mais de 10 anos — 20 valores No caso de ultrapassar um período cai no imediatamente seguinte. Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer a qual deverá ser devidamente comprovada. Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica do posto de trabalho a ocupar a qual será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: 4,5 a 5 - Excelente — Mérito Excelente: 20 valores 4 a 4,4 - Relevante — Desempenho Relevante: 15 valores 3 a 3,9 - Adequado— Desempenho Adequado: 12 valores 2 a 2,9 - Necessita de Desenvolvimento - Desempenho Inadequado; 8 valores 1a 1,9 - Inadequado; 6 valores. Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a ponderação equivalente a Desempenho Adequado Entrevista de Avaliação de Competências: A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Métodos Eliminatórios: Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: OF= AC (55%) + EAC (45%) Critérios de desempate: Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção, candidato com avaliação superior no segundo método de seleção, candidato com avaliação superior no terceiro método de seleção, candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura). Nos termos dos n°s 9 e 10 do artigo 9° da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo 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 seguinte. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção para que seja convocado equivale à exclusão do procedimento. Quota de emprego para pessoas com deficiência: Em cumprimento com o estipulado no artigo 3º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, será aplicada a quota de emprego de acordo com o número de lugares a preencher por cada concurso, desde

que o candidato comprove que é portador de um grau de deficiência igual ou superior a 60%. Exclusão e notificação dos candidatos: Nos termos do preceituado no nº 1 do art. 22º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas líneas do nº 1 do artigo 23º do mesmo diploma legal, para audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. Os candidatos admitidos serão convocados do dia, hora e local para realização de métodos de seleção, nos termos previstos no art. 24º e por uma das formas previstas no artigo 10º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual. 25. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação em vigor. - Composição do Júri:

Presidente: Inês Nogueira Rebelo, Técnica Superior;

Vogal efetivo: Emanuel Rodrigues Costa, Chefe da Unidade de Contratação Pública;

Vogal efetivo: Vogal suplente: Vânia Sofia da Silva Coelho, Técnica Superior;

Vogal suplente: Ricardo José Sapage Madeira, Chefe de Divisão Administrativa, Financeira e de Recurses Humanos;

A presidente do júri será substituída nas suas faltas e impedimentos pelo 1º vogal efetivo.

Quota de emprego para pessoas com deficiência - Em cumprimento do disposto no nº 3 do artigo 3º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, para o preenchimento do lugar posto a concurso, um candidato com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual au superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

No âmbito do Regulamento Geral de Proteção de Dados, os candidatos ao apresentarem a sua candidatura, estão a dar o seu real consentimento no tratamento dos seus dados pessoais e na utilização dos meios de contacto indicados no processo, para fins exclusivamente do processo de recrutamento e a União das Freguesias de Louredo e Fornelos compromete-se a salvaguardar o seu uso e acesso para os fins a que estritamente se destinam.

Nos termos do disposto no nº 1 do artigo 11º da Portaria, na redação atual, o presente aviso será publicado, por extrato, no Diário da República, na integra na Bolsa de Emprego Publico (www.bep.gov.pt) e no sitio da Internet da autarquia em https://www.uniao-louredo-fornelos.pt/.

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

14 de janeiro de 2025, O Presidente da União das Freguesias de Louredo e Fornelos, Gil Carlos Lourenço Teixeira.