

Handwritten signature: Paulo Osório
Handwritten text: José Francisco

Procedimento concursal para o recrutamento de um Assistente Operacional em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto.

Ao quinto dia do mês de setembro de 2025, pelas 10h15, reuniram, na sede da Junta de Freguesia de Miranda do Corvo, sita em Praça José Falcão, 62, loja N, 3220 – 216 Miranda do Corvo, os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Hélder Nunes Martins, Engenheiro eletrotécnico do Município de Miranda do Corvo, na qualidade de Presidente, Paula Cristina de Vasconcelos Osório Ferreira Araújo, Coordenadora da área administrativa e jurídica do Município de Miranda do Corvo, e José Rodrigues Francisco, assistente operacional da Junta de Freguesia de Miranda do Corvo, na qualidade de vogais, com a seguinte ordem de trabalhos:-----

1- Elaborar o aviso de abertura do procedimento concursal a publicitar na 2.ª série do Diário da República Eletrónico, na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica do Freguesia de Miranda do Corvo, disponível para consulta a partir da data da publicação no DRE; -----

1

2- Proceder à fixação dos critérios e da ponderação dos métodos de seleção. -----

3 – Designação dos membros suplentes do Júri. -----

Relativamente ao primeiro ponto da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade proceder à elaboração do Aviso, destinado ao recrutamento de um posto de trabalho na categoria de Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em regime de funções públicas a termo resolutivo incerto – nos termos dos artigos 56.º e 57.º da LTFP – previsto no mapa de pessoal da Freguesia de Miranda do Corvo, tendo em vista a futura publicitação do aviso de abertura do procedimento em apreço, nos termos da lei, e que passará a constar como anexo I à presente ata, dela fazendo parte integrante.-----

No que respeita ao segundo ponto da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:-----

PLS
Paco 6500
João
O procedimento concursal tem em vista a ocupação de um posto de trabalho na categoria de Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, do mapa de pessoal da Freguesia de Miranda do Corvo.-----

Caraterização do posto de trabalho:-----

O posto de trabalho destina-se ao exercício de funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.-----

Habilitações literárias exigidas: Escolaridade mínima obrigatória aferida em correlação com a data de nascimento do concorrente.-----

Requisitos de admissão:-----

Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nomeadamente:-----

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

ii. 18 anos de idade completos;-----

iii. Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;-----

iv. Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções e cumprimento das leis de vacinação obrigatórias.-----

v. Carta de condução de categoria B ou superior.-----

Métodos de seleção.-----

Serão aplicados os seguintes métodos de seleção previstos no artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro:-----

Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

HLR
Paula GSC
João Rocha

Serão aplicados os métodos de seleção da Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, podendo estes afastar por escrito a aplicação dos respetivos métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do mesmo diploma, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.-----

Valoração dos métodos de seleção:-----

A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. A prova de conhecimentos é classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

A avaliação psicológica (AP) 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 valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

3

A entrevista profissional de seleção (EPS) visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. É 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.-----

A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida relativa ao último período avaliado em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. É expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.-----

VLs
Rogério GSC
José Funes

A classificação resultará da ponderação dos parâmetros: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP), e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:-----

$$AC = (0,25 \times HA + 0,20 \times FP + 0,35 \times EP + 0,20 \times AD)$$

HA – Habilitações Académicas (25%)-----

Consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação equivalente certificado pelas entidades competentes, designadamente:-----

- a) As exigidas para o posto de trabalho – 18 valores;-----
- b) De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata – 20 valores.

FP – Formação Profissional (20%)

Consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. São ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao máximo de 20 valores:-----

- a) Sem formação relevante para o exercício das funções – 0 valores-----
- b) Com ações de formação relevantes – 10 valores acrescidos de:-----
 - i. Até 12 horas – 1 valor por cada ação;-----
 - ii. Mais de 12 horas até 18 horas – 2 valores por cada ação;-----
 - iii. Mais de 18 horas até 40 horas – 5 valores por cada ação;-----
 - iv. Mais de 40 horas – 10 valores por cada ação.-----

EP – Experiência Profissional (35%)

Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, pondera o desempenho efetivo de funções na área da atividade para que o concurso é aberto:-----

- a) Sem experiência relevante para o exercício das funções – 0 valores.-----
- b) Com experiência relevante – 10 valores acrescido de:-----

Ho
Paulo Gomes
João Francisco

- i. Igual ou superior a 1 ano até 2 anos – 2 valores;-----
- ii. Superior a 2 anos até 3 anos – 4 valores;-----
- iii. Superior a 3 anos até 4 anos – 6 valores;-----
- iv. Superior a 4 anos até 5 anos – 8 valores;-----
- v. Mais de 5 anos – 10 valores.-----

Apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à carreira e categoria do posto de trabalho, que se encontre devidamente comprovado mediante declaração do serviço de origem.-----

AD – Avaliação de Desempenho (20%)

Pondera a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliado, em relação aos trabalhadores titulares de uma relação jurídica de emprego público, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar. Relativamente aos candidatos não detentores de relação jurídica de emprego público, tal como referido, este item (AD) não será tido em conta.-----

5

A avaliação de desempenho será ponderada através da seguinte forma:-----

- a) Sem avaliação de desempenho – 0 valores.-----
- b) Com avaliação de desempenho – 10 valores acrescido de:-----
 - i. Desempenho Adequado – 6 valores;-----
 - ii. Desempenho Relevante – 8 valores;-----
 - iii. Desempenho Excelente – 10 valores;-----

Por facto não imputável ao candidato detentor de uma relação jurídica de emprego público, na ausência de avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que o júri atribuirá a menção de Adequado.-----

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, baseando-se a sua aplicação num 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. A entrevista de avaliação de competências é 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.

Classificação Final (CF): a classificação final será expressa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a qual resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \cdot 40\%) + (AP \cdot 30\%) + (EPS \cdot 30\%)$$

OU

$$CF = (AC \cdot 60\%) + (EAC \cdot 40\%)$$

Prova de conhecimentos: Durante a realização da prova os candidatos não podem comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento, nem recorrer a quaisquer meios eletrónicos e ou informáticos ou a qualquer tipo de documentação ou informação cuja utilização não tenha sido expressamente autorizada.

A prova de conhecimentos incide sobre os conteúdos de natureza genérica e ou específica, abaixo indicados, diretamente relacionados com as exigências das funções, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, sendo necessária à preparação dos temas a seguinte legislação:

- a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- b) Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- c) Regime Jurídico das Autarquias Locais, Estatuto das Entidades Intermunicipais, Regime Jurídico das Transferências do Estado para as Autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais e

VLS
Paulo César
José Francisco

Regime Jurídico do Associativismo Autárquico, estabelecidos na Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;-----

d) Regime Geral das Contraordenações, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua redação atual.-----

e) Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados;-----

Nos termos do n.º 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, cada um dos métodos de seleção tem caráter eliminatório. Serão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores ou Não Apto num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.-----

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.-----

7

De acordo com o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem comprovar o respetivo grau de incapacidade, e o tipo de deficiência, nos termos do diploma mencionado.-----

Se, após a aplicação dos mesmos se mantiver a igualdade de valoração entre candidatos/as, serão adotados os seguintes critérios:-----

a) Desempate determinado pela valoração da Experiência Profissional;-----

b) Desempate determinado pela valoração da Habilitação Académica;-----

c) Desempate determinado pela valoração da Formação Profissional;-----

d) Desempate determinado pela média final da habilitação académica.-----

Os candidatos admitidos e os candidatos aprovados em cada método de seleção serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, por uma das formas previstas no n.º 1 e 2 do artigo 6.º do mesmo diploma legal.-----

Publicitação do procedimento: o aviso de abertura do procedimento concursal será publicado na 2.ª série do Diário da República Eletrónico, na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica da Freguesia de Miranda do Corvo, disponível para consulta a partir da data da publicação no DRE. Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos, lavrando da sessão a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, será assinada pelos intervenientes.-----

Miranda do Corvo, 05 de setembro 2025

O Júri,

8



(Hélder N. Martins)



(Paula Osório)



(José R. Francisco)