

ATA N.º 1

Aos vinte dias do mês de outubro de dois mil e vinte e seis, pelas dezassete horas, nas instalações da Junta de Freguesia de Ermesinde, reuniu o Júri do concurso para recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho da categoria de Assistente Operacional, da carreira de Assistente Operacional da área de Cemitérios, conforme consta no mapa de pessoal desta Junta de Freguesia.

Estiveram presentes na reunião, os elementos do júri designado de acordo com a deliberação tomada pelo Executivo, na sua reunião de 04 de fevereiro de 2026, a saber:

Presidente: Celeste Dulce Ascensão da Silva, Assistente Técnico;

Vogal: Sérgio Miguel Ferreira da Silva, Assistente Técnico que substituirá o Presidente em caso de impedimento;

Vogal: Daniel Luís Gomes Martins, Assistente Operacional;

Esta reunião teve como objetivo descrever o perfil profissional e os requisitos de admissão, fixar os parâmetros de avaliação e ponderação, definir as regras de tramitação dos métodos de seleção, bem como o sistema de valoração final dos mesmos, e a sua aplicação no presente procedimento concursal em causa.

Assim, tendo por base as orientações do Executivo e considerando que:

O número de postos de trabalho a concurso e a sua caracterização está conforme a alteração ao mapa de pessoal aprovado por deliberação da Junta e Assembleia de Freguesia, em reuniões realizadas a, 15 a 23 de dezembro, respetivamente.

O Júri deliberou por unanimidade aprovar o perfil profissional, requisitos de admissão, métodos de avaliação, parâmetros e ponderação da avaliação, bem como a valoração final, nos seguintes termos:

Abertura de procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de dois postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – Carreira e categoria de Assistente Técnico.

1. Abertura do procedimento

Nos termos do disposto nos artigos 33.º do Anexo à Lei 35/2014 de 20 de Junho, torna-se público que, na sequência da deliberação da Junta de Freguesia de 4 de fevereiro de 2026, se encontra aberto, pelo período de 10 dias úteis, a contar da data de publicação, do aviso de abertura, no Diário da República, procedimento concursal comum, na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional, área de Cemitérios, previsto e não ocupado no mapa de pessoal.

2. Caracterização do Posto de Trabalho

Caraterização do posto de trabalho conforme o Mapa de Pessoal, aprovado por deliberação da Junta e Assembleia de Freguesia, em reuniões realizadas a 15 e 23 de dezembro de 2025, respetivamente. Um Posto de trabalho para Assistente Operacional que, para além dos conteúdos funcionais correspondentes à carreira/categoria, nos termos estabelecidos no anexo à LTFP, executa tarefas e funções inerentes aos cemitérios, nomeadamente abertura e aterro de sepulturas, inumações, exumações/trasladações e depósito de restos mortais e limpeza e arranjo das diversas secções dos

cemitérios, de acordo com orientações previamente definidas;

3. Tendo em conta que as entidades gestoras de requalificação nas autarquias Locais (EGRA) ainda não estão constituídas, assumindo as entidades elencadas no n.º 1 do art.º 15.º do Decreto-Lei n.º 209/2009 a posição de EGRA e de acordo com solução interpretativa uniforme, homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, as autarquias locais estão dispensadas de consultar a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação previsto no art.º 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, e regulamentado pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, declara-se não existir na Freguesia de Ermesinde qualquer trabalhador em situação de requalificação.

4. Legislação Aplicável

O presente procedimento rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, pela Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal, e pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, que estabelece o Código de Procedimento Administrativo, na sua atual redação.

5. Local de Trabalho

Área da Freguesia de Ermesinde.

6. Horário de Trabalho

O horário a praticar terá a carga horária em vigor para a administração pública, isto é, 7 horas diárias e 35 semanais.

7. Validade do Procedimento Concursal

O procedimento cessa com a ocupação do posto de trabalho constante desta publicitação e nos termos do estipulado nos artigos 25.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, na sua atual redação.

8. Âmbito do Recrutamento

8.1. Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade autárquica, na impossibilidade de ocupação do posto de trabalho objeto do presente procedimento concursal por trabalhador com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de requalificação, o recrutamento será efetuado de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público.

8.2. Os candidatos detentores de uma relação jurídica de emprego público devem declarar a sua situação profissional no requerimento de candidatura e apresentar a declaração referida na alínea e) do ponto 14.5.

9. Posicionamento Remuneratório:

1.ª Posição – Nível Remuneratório 5, correspondendo ao montante pecuniário de 934,99€ (Novecentos e trinta e quatro euros e noventa e nove centimos), conforme Tabela Remuneratória Única – Fundamentação legal – art.º 38.º da LTFP

10. Requisitos de Admissão

São Requisitos de admissão os previstos no artigo 17.º da Lei 35/2014 de 20 de Junho. Podem candidatar-se todos os indivíduos que satisfaçam, cumulativamente, até ao termo do prazo de entrega

da candidatura, fixado no presente aviso, os seguintes requisitos:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdito 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.

11. Habilitações Literárias exigidas

11.1. As Habilitações literárias exigidas são: Escolaridade obrigatória, aferida em função da idade, ou possibilidade de substituição da escolaridade obrigatória por formação e ou experiência profissional.

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

11.3. Constitui fator preferencial a comprovada experiência profissional no exercício efetivo das funções descritas;

12. A descrição de funções não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º da LTFP.

13. Impedimento de candidatura

Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Junta da Freguesia de Ermesinde.

14. Formalização das candidaturas:

14.1. As candidaturas deverão ser obrigatoriamente apresentadas mediante preenchimento, com letra legível, do formulário tipo de candidatura - sob pena de exclusão -, disponível na secretariada Junta de Freguesia ou em www.jf-ermesinde.pt

14.2. São admissíveis as candidaturas em suporte de papel e as candidaturas enviadas pelo correio eletrónico (nas condições descritas na alínea c) do ponto 14.4.

14.3. Na formalização das candidaturas deverá constar, claramente, a referência do procedimento concursal a que respeita.

14.4. As candidaturas podem ser remetidas por uma das seguintes formas:

- a) Por correio registado com aviso de receção para a Junta da Freguesia de Ermesinde, Rua D. António Ferreira Gomes, nº. 365 – 4445-398 ERMESINDE;
- b) Entregues pessoalmente, na mesma morada, no seguinte horário: 9:00 -12:00 e das 14:00 às 17:00;
- c) Por correio eletrónico, para geral@jf-ermesinde.pt, devendo o candidato aguardar por um email confirmando a boa receção da comunicação, servindo este como recibo de entrega, sem o qual não poderá comprovar o seu envio.

14.5 Os formulários de candidatura deverão ser acompanhados dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) Fotocópia do certificado de habilitações literárias;
- b) Curriculum Vitae detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado pelo requerente, mencionando nomeadamente a experiência profissional anterior relevante para o exercício de funções do lugar a concurso e ações de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas nos últimos

três anos;

c) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos três anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas;

d) Documentos comprovativos da experiência profissional relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho;

e) Declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos e classificação obtida nos últimos ciclo avaliativo a nível de avaliação de desempenho (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas).

f) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda dever apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito.

14.6. - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer um dos candidatos, em caso de dúvida sobre a situação que descrevem, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

14.7. - A falta de apresentação dos documentos exigidos no presente aviso determina a exclusão do candidato, quando a falta desses documentos impossibilite a admissão ou avaliação do mesmo, nos termos do n.º 5, do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

14.8 As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

15. Exclusão de candidatos

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que tenham uma valoração inferior a 9,5 valores, ou um juízo de Não Apto, em qualquer um dos métodos.

16. Métodos de seleção

16.1. Nos termos do disposto no n.º 1 alínea a) e b) do art.º 36.º da Lei 35/2014 de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios e complementares:

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, complementados com o método de seleção Exame Médico; para os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público e 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 requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pelos métodos de seleção aplicáveis aos restantes candidatos e identificados na alínea b), conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Exame Médico, para os restantes candidatos.

16.1.1. Prova de Conhecimentos:

Prova prática, consistindo na realização de uma exumação de restos mortais, com a duração máxima de 45 minutos.

16.1.1.1. A prova de conhecimentos será avaliada na escala de 0 a 20, considerando-se a valoração até às centésimas e terá uma ponderação final de 100%.

16.1.2. Avaliação Psicológica: Visa 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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. A avaliação psicológica será

mensurada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

16.1.3. - 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.

Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a.

Habilitações Académicas – HA;

Formação Profissional – FP;

Experiência Profissional – EP;

Avaliação de Desempenho - AD

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$

Em que:

Habilitações Académicas (HA): Será ponderada a habilitação académica, nos seguintes termos:

Habilitação académica de grau exigido à candidatura – 15 valores;

Habilitação académica de grau superior ao exigido à candidatura – 20 valores.

Formação Profissional (FP): Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional.

Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos três anos. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. 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 seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional Valoração

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas. 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 e 60 horas. 15 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 60 horas. 20 valores;

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Experiência Profissional (EP): Neste fator pretende determinar-se a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional dos postos de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

Sem experiência profissional, 10 valores;

Experiência inferior a 1 ano - 13 valores;

Experiência igual a 1 ano e inferior a 3 anos - 15 valores;
Experiência igual a 3 anos e inferior a 6 anos - 17 valores;
Experiência igual ou superior a 6 anos - 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD): será considerada a avaliação do desempenho relativa ao último período avaliativo, em que o candidato cumpriu, executou atribuição, competência ou atividade inerente ao posto de trabalho a ocupar, da seguinte forma:

Desempenho Inadequado – 0 valores

Desempenho Regular – 12 valores

Desempenho Bom – 15 valores

Desempenho Muito Bom – 18 valores

Desempenho Excelente – 20 valores

Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. Para os candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de 10 valores, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sendo essa classificação considerada para efeitos de aplicação da fórmula de Avaliação Curricular.

16.1.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificação e motivações profissionais do candidato. A classificação a atribuir a cada uma das competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D)/4$

A. Orientação para o Serviço Público: Atua de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo;

B. Comunicação: Transmite informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adapta a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada;

C. Inteligência Emocional: Gere as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas;

D. Gestão de Conhecimento: Adquire, atualiza e aplica o conhecimento, partilha o conhecimento e garante a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização.

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,

O resultado quantitativo corresponde à soma ponderada das classificações quantitativas atribuídas em cada competência, convertida para a escala final de 0 a 20 valores.

16.1.5 Exame Médico: Visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função, sendo avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

17. Valoração e Ordenação final

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às



centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$OF = PC (100\%) \text{ ou } OF = (70\% AC + 30\% EAC) / 100$

Legenda: OF - Ordenação Final;

PC - Prova de Conhecimentos;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

18. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

19. Convocações

19.1 Os candidatos admitidos serão notificados do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, através de correio eletrónico, ou, caso não seja possível, recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do art.º 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

19.2 Os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios são convocados para a realização do método complementar através de uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

20. Publicitação

A publicitação dos resultados em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente afixada em local visível e público nas instalações da Junta de Freguesia de Ermesinde, disponibilizada no site da Junta da Freguesia de Ermesinde e notificada aos candidatos através de correio eletrónico.

21. Notificação

Os candidatos serão notificados para a realização da audiência dos interessados, nos termos dos artigos 121.º e 122.º do Código do Procedimento Administrativo

22. Lista unitária de ordenação final

A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação da Junta de Freguesia é publicitada nos locais mencionados no ponto 20, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República, informando sobre a sua publicitação, nos termos do artigo 25.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro.

23. Atas do júri

Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção tidos em conta, bem como o sistema de classificação final, incluindo as respetivas fórmulas classificativas, constam de ata das reuniões do júri do concurso, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitadas, podendo os candidatos consultar o processo na secretaria da sede da Junta da Freguesia de Ermesinde, dentro do horário normal de funcionamento (09,00 às 12,00 horas e das 14,00 às 17,00 horas).

24. Júri do concurso:

Presidente: Celeste Dulce Ascensão da Silva, Assistente Técnico;

Vogal: Sérgio Miguel Ferreira da Silva, Assistente Técnico que substituirá o Presidente em caso de impedimento;

Vogal: Daniel Luís Gomes Martins, Assistente Operacional;

Vogal Suplente: Carla Daniela Moura Marques dos Santos Eiras, Assistente Técnico;

Vogal Suplente: Jácome Alberto Rocha da Costa, Assistente Operacional

25. Igualdade de oportunidades

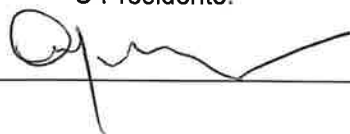
Em cumprimento da alínea h) do art.º 9º da constituição, a Junta da Freguesia de Ermesinde, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

26. Proteção de dados

A Freguesia de Ermesinde informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, e os documentos apresentados terão o destino estipulado pelo art.º 42.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais, nomeadamente o Regulamento Geral de Proteção de Dados.

E nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os elementos do júri.

O Júri
O Presidente:



Vogais:

