



FREGUESIA DE VINHÓS

AVISO DE ABERTURA

1. Nos termos do disposto nos artigos 30.º e 33.º, ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugados com o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (doravante designada por Portaria), e na sequência da deliberação da Junta de Freguesia da Freguesia de Vinhós de 3 de abril de 2025, torna-se público que se encontra aberto, pelo prazo de dez (10) dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, para exercer funções como cantoneiro.

2. Consultas prévias:

2.1. Foi consultada a Comunidade Intermunicipal do Ave, na qualidade de entidade gestora da requalificação profissional nas autarquias locais, nos termos dos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na redação atual, tendo a mesma informado "...que a entidade gestora da requalificação nas autarquias (EGRA), prevista no artº 16 do Decreto-Lei nº. 209/2009, de 03 de setembro não se encontra constituída."

2.2. Face à resposta da Comunidade Intermunicipal do Ave nos termos no artigo 16.º-A do referido Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na atual redação, a Freguesia de Vinhós, como entidade gestora subsidiária não possui trabalhadores em situação passível de serem colocados no sistema de valorização profissional, pelo que inexistem as listas nominativas que lhe seriam inerentes.

2.3. A Freguesia de Vinhós não dispõe de qualquer reserva de recrutamento para colmatar a ocupação do posto de trabalho que determinou esta autorização de recrutamento.

3. Âmbito do Recrutamento: Nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, e em resultado da deliberação da Junta de Freguesia da Freguesia de Vinhós de 3 de abril de 2025, o recrutamento é aberto a trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público.

4. Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação; Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo), na sua atual redação.

5. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Para efeitos de admissão ao procedimento, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos métodos de seleção.



5.1 Os candidatos com grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60% devem apresentar Atestado Médico de Incapacidade Multiuso.

6. Validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do trabalhador necessário ao preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para as vagas que eventualmente venham a verificar-se no prazo de 18 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final.

7. Caracterização do posto de trabalho conforme Mapa de Pessoal da Freguesia de Vinhós, aprovado em reunião de Assembleia de Freguesia, de 26 de dezembro de 2024, sob proposta aprovada na Reunião do Executivo da Freguesia, de 18 de dezembro de 2024:

Exercício de funções constantes no Anexo à Lei LTFP, grau de complexidade 1, tais como: Realizar trabalhos de manutenção de vias municipais, proceder à limpeza e garantir o bom estado de conservação das infraestruturas diversas, proceder à limpeza e conservação dos arruamentos, e ainda, desenvolver os conteúdos funcionais; Executar continuamente os trabalhos de conservação dos pavimentos; Assegurar o ponto de escoamento das águas, tendo sempre para esse fim de limpar valetas, desobstruir aquedutos e compor bermas; Remover do pavimento a lama e as imundícies; Cuidar da conservação e limpeza dos marcos, balizas ou quaisquer outros sinais colocados na via; Conservar as obras de arte limpas da terra, de vegetação ou de quaisquer outros corpos estranhos; Cuidar das ferramentas e das máquinas que trabalha; Proceder à remoção de lixo e equiparados; Apoiar na conservação e manutenção dos edifícios, em atos de desinfecção e limpeza, procede à arrumação; Proceder à varredura e limpeza de ruas, limpeza de sarjetas, lavagem de vias públicas, remoção de lixeiras; Proceder à extirpação de ervas; Executar reparações e desimpedimentos de acessos; Compor bermas e desobstruir aquedutos; Efetuar reparações de calcetamento; Executar todas as tarefas, adotando as medidas de higiene e segurança no trabalho; Exercer todas as atividades/funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador/a detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

8. Nível habilitacional exigido: Escolaridade obrigatória, que consoante a idade será: nascidos até 31/12/1966: 4 anos de escolaridade; nascidos a partir de 01/01/1967 até 31/12/1980: 6 anos de escolaridade; nascidos após 01/01/1981: 9 anos de escolaridade; 12 anos de escolaridade para os candidatos abrangidos pelo âmbito da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto. É possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. O nível habilitacional exigido em função da idade é passível de ser substituído por experiência em funções similares e equiparadas, nos termos do n.º 2 do artigo 34.º da LTFP, quando os candidatos tenham pelo menos um ano de experiência nas funções enquadradas nas competências/atribuições/atividades do posto de trabalho.

9. Local de trabalho: Freguesia de Vinhós.

10. Posicionamento Remuneratório: De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º, da LTFP, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal. Nos termos da alínea e) do n.º 3 do artigo 11º da Portaria, indica-se que a posição de referência será a 1ª posição da carreira/categoria de Assistente Operacional que corresponde ao nível 5 da tabela remuneratória única.



Os candidatos detentores de vínculo de emprego público previamente estabelecido, deverão indicar na candidatura a remuneração base, carreira e categoria detidas na sua situação jurídico funcional de origem.

11. Requisitos de Admissão: Podem candidatar-se ao presente procedimento concursal os candidatos que reúnam os seguintes requisitos de admissão, até ao último dia do prazo de candidatura, sob pena de exclusão, nos termos dos n.os 14.º e 15.º da Portaria:

11.1. Requisitos gerais e específicos previstos no artigo 17.º, e no n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, a seguir referidos:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por 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;

12. 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 Freguesia de Vinhós, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento, conforme a alínea k), do n.º 3, do artigo 11.º, da Portaria.

13. Formalização das candidaturas:

13.1. Prazo de candidatura: As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), nos termos do artigo 12.º da Portaria.

13.2. Não serão admitidas candidaturas em suporte de papel.

13.3. Nos termos nos n.os 1 e 2 do artigo 13º da Portaria, a apresentação da candidatura é efetuada exclusivamente em suporte eletrónico: Devido ao facto de esta Freguesia não possuir plataforma eletrónica para o efeito, as candidaturas deverão ser apresentadas, mediante preenchimento obrigatório de formulário de candidatura ao procedimento concursal, devidamente preenchido, assinado e datado, sob pena de exclusão, disponibilizado na página eletrónica da Freguesia de Vinhós, em <https://www.jf-vinhos.pt/>, remetidas por correio eletrónico para o endereço jfvinhosfafe@hotmail.com, devendo ser garantido que os anexos do e-mail não excedam os 5MB sob pena de não serem rececionados.

13.4. Para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será utilizado o correio eletrónico constante do formulário de candidatura.



13.5. O formulário de candidatura, devidamente datado e assinado, deverá indicar obrigatoriamente a referência do procedimento e ser acompanhado de curriculum vitae e ainda dos seguintes elementos em formato PDF, tendo como limite 1 Mb por documento:

a) Certificado das habilitações exigidas no ponto 8 do presente aviso de abertura, sob pena de exclusão.

Os/as candidatos/as possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão.

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

c) Documento(s) comprovativo(s) da experiência profissional relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho, sob pena de não ser considerada.

d) Os candidatos detentores de vínculo de emprego público deverão entregar declaração emitida pelos serviços de origem, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público de que é titular, a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, a posição e o nível remuneratório em que se encontra posicionado, as atividades que se encontra a exercer com descrição detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e a respetiva antiguidade na função pública, carreira e categoria, bem como, a avaliação de desempenho com a respetiva menção qualitativa e quantitativa, obtida no último biénio avaliado em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo, quando aplicável.

13.6. A não entrega dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do procedimento concursal.

13.7. Os/as candidatos/as que exercem funções na Freguesia de Vinhós ficam dispensados/as de apresentar os documentos referidos nas alíneas a), b) e c) do ponto anterior, desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

14. Comprovação dos requisitos:

14.1. A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar, nos termos do n.º 3 do artigo 14.º da Portaria.

14.2. Nos termos do n.º 5.º do artigo 15.º da Portaria a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentá-los, determina:



a) A exclusão do candidato do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão;

b) A impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos.

15. Métodos de Seleção: a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica; Ou b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

15.1. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, complementados com o método de Avaliação Psicológica – 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 requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

15.2. Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

15.3. Os métodos referidos no ponto 15.1. podem ser afastados pelos/as candidatos/as, através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 15.2., cfr. previsto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

15.4. Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

15.5. Atendendo às necessidades funcionais do serviço e à importância que assume o célere suprimimento das mesmas para o seu regular funcionamento, considera-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que, para fazer face ao carácter e natureza urgentes do recrutamento, a utilização dos métodos de seleção será efetuada, de forma faseada, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 19.º da Portaria, nos seguintes termos:

a) Aplicação do primeiro método de seleção obrigatório a todos os candidatos admitidos;

b) Aplicação do segundo método de seleção obrigatório e do método seguinte apenas a cinco candidatos aprovados no método de seleção anterior, sendo os mesmos convocados por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com a prioridade legal face à situação jurídico-funcional, até satisfação das necessidades tal como o previsto no artigo 19.º, da Portaria;

c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

d) Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos é elaborada lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação.



15.5.1. Caso não seja possível selecionar uma tranche de 10 candidatos com melhor classificação devido à existência de empate, serão integrados na tranche os candidatos com classificação igual, podendo a tranche ser constituída por mais de 10 candidatos.

15.6. Prova de Conhecimentos: visa avaliar em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A prova será realizada individualmente, de forma oral e de natureza prática. Terá a duração máxima de 60 minutos, incidindo sobre tarefas correntes do posto de trabalho a concurso, nomeadamente:

- Simulação de limpeza e controlo fitossanitário de espaço público, que consistirá na simulação da utilização de corta-sebes, máquina de relva, roçadoras e sopradores (sempre desligados), simulando todos os procedimentos e técnicas para a sua utilização (segurança, colocação do equipamento em funcionamento e a sua respetiva manutenção).

O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:
$$(30A+25B+15C+25D+5E)/100$$

A. Preparação da tarefa a desempenhar (avaliação do conhecimento para a função e da preparação do candidato para a execução da tarefa):

4 valores: Má preparação;

8 valores: Fraca preparação;

12 valores: Adequada preparação;

16 valores: Boa preparação;

20 valores: Excelente preparação;

B. Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas (avaliação do domínio e conhecimento do candidato quanto à manipulação das máquinas/ equipamentos e ferramentas):

4 valores: Manipulação incorreta;

8 valores: Deficiente manipulação;

12 valores: Manipulação adequada com a prática de utilização;

16 valores: Boa manipulação e prática de utilização;

20 valores: Excelente manipulação;

C. Segurança no trabalho (Avaliação da apetência para cumprimento das normas de HST):

4 valores: Não usou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as normas de segurança;

8 valores: Usou incorretamente as EPI'S;



12 valores: Usou corretamente os EPI'S mas demonstra pouca sensibilidade à necessidade de cumprir com as normas de segurança;

16 valores: Usou corretamente os EPI'S, e demonstrou possuir um conhecimento geral e preocupação em cumprir as normas de HST;

20 valores: Usou corretamente os EPI'S, e demonstrou possuir um conhecimento elevado e preocupação em cumprir as normas de HST;

D. Qualidade do trabalho efetuado (avaliação da qualidade do trabalho efetuado):

4 valores: Trabalho executado com erros e defeitos graves;

8 valores: Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção;

12 valores: Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento;

16 valores: Trabalho bem executado sem erros ou defeitos;

20 valores: Excelente trabalho executado;

E. Tempo de execução (verificação do tempo de execução da tarefa proposta):

4 valores: Muito lento;

8 valores: Lento;

12 valores: Executado em tempo útil;

16 valores: Rápido;

20 valores: Grande rapidez;

A prova prática oral de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

15.6.1 – No decorrer das provas os candidatos não podem, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa.

15.6.2 – Os/as candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

15.7. Avaliação Curricular: Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

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 ou Nível de Qualificação – HA;

Formação Profissional – FP;

Experiência Profissional – EP;

Avaliação de Desempenho – AD;

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA \cdot 15\%) + (FP \cdot 35\%) + (EP \cdot 40\%) + (AD \cdot 10\%)$

Em que:

Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação (HA): A habilitação académica deverá ser certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira/categoria visada no presente procedimento e será avaliada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Valoração: Escolaridade obrigatória, com possibilidade de substituição por formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 1 do art.º 34.º da LTFP - 18 Valores

Titularidade de nível habilitacional superior ao legalmente exigível - 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 5 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:

Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área - 10 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 1 a 10 horas - 12 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 a 20 horas - 14 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas - 16 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas - 18 Valores



Valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 40 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/as candidatos/as 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/as candidatos/as, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

Sem experiência profissional - 10 Valores

Experiência profissional < 1 ano - 12 Valores

Experiência profissional $\geq$ a 1 ano e < a 5 anos - 14 Valores

Experiência profissional $\geq$ a 5 anos e < a 10 anos - 16 Valores

Experiência profissional $\geq$ a 10 anos e < a 15 anos - 18 Valores

Experiência profissional $\geq$ a 15 anos - 20 Valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular. As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Avaliação de Desempenho (AD): Será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o último ano avaliado não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD, multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o candidato não tenha sido avaliado ou tenha sido avaliado no âmbito de outras funções ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

15.8. A 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 e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.



A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

15.9. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A classificação a atribuir a cada competência será expressa resulta numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências.

O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D)/4$

A. Tolerância à pressão e contrariedades: visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão. Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional. Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais. Aceita as críticas e contrariedades.

B. Organização e método de trabalho: visa avaliar a capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas. Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios. Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.

C. Relacionamento interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. Trabalha com pessoas com diferentes características. Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional. Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

D. Trabalho de Equipa e cooperação: visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual. Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

20 Valores: o candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência;

16 Valores: o candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência;

12 Valores: o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência;



8 Valores: o candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência;

4 Valores: o candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência.

16. A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:

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

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

17. Os/As candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, caso subsista a igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação previstos nos números 1 e 2 do artigo 24º da Portaria, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1º candidato/a com maior experiência na área para que é aberto o concurso;

2º Candidato/a com menor idade.

18. A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será divulgada na página eletrónica <https://www.jf-vinhos.pt/>.

19. Os/as candidatos/as admitidos/as serão notificados do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no art.º 6.º da Portaria.

20. Composição do Júri: Presidente: - José Augusto Gonçalves Ferreira, Diretor do Departamento de Gestão Administrativa e Financeira, do Município de Fafe; Vogais Efetivos: - Horácio Pereira Castro, Diretor de Departamento de Gestão De Equipamentos e Infraestruturas, do Município de Fafe, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; - Maria João Lopes Pereira, Chefe da Divisão de Recursos Humanos, do Município de Fafe; Vogais Suplentes: - José Paulo Gonçalves, Chefe de Divisão de Conservação e Edifícios, do Município de Fafe; - Leonel Dionísio Antunes Vieira, Técnico Superior de Contabilidade e Administração, do Município de Fafe.

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

21.1. No âmbito do exercício da audiência prévia, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o formulário próprio para o exercício do direito de participação dos interessados disponível na página <https://www.jf-vinhos.pt/>.

22. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é disponibilizada na página eletrónica <https://www.jf-vinhos.pt/>.

23. Em conformidade com o disposto no n.º 5 do artigo 11.º da Portaria, as atas do júri que concretizam a forma de avaliação dos candidatos são publicitadas no sítio da internet da Freguesia de Vinhós em <https://www.jf-vinhos.pt/>.



24. Nos termos conjugados da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa e do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, "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 discriminação".

25. Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o aviso de abertura do procedimento concursal será publicitado na Bolsa de Emprego Público (BEP) de forma integral, na 2.ª série do Diário da República por extrato e no sítio da internet da Freguesia.

26. Política de Privacidade e Tratamento de Dados: A Freguesia de Vinhós informa que, de acordo com a Política de Privacidade, os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a tramitação do procedimento concursal referido no presente aviso, em cumprimento com a Portaria. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais.

27. Restituição e Destruição de documentos: Conforme prevê os n.ºs 1 e 2 do artigo 42.º da Portaria, será destruída documentação apresentada pelos/as candidatos/as quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a cessação do respetivo procedimento concursal. A documentação apresentada pelos/as candidatos/as respeitante a procedimentos concursais que tenham sido objeto de impugnação jurisdicional só pode ser destruída ou restituída após a execução da decisão jurisdicional não suscetível de recurso.

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

13 de maio de 2025. — O Presidente da Junta de Freguesia, *Custódio Miguel Barroso Mendes Barbosa Freitas*.