

Aviso
União de Freguesias de Beja (Salvador e Santa Maria da Feira)
Concelho de Beja

Para efeitos do disposto no artigo 11º/3, da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com artigos 30º e 33º a 38º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, aplicada à Administração Local por força do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro, torna-se público:

1 - De acordo com a deliberação da Junta de Freguesias de Beja (Salvador e Santa Maria da Feira), tomada em reunião ordinária de 23 de março de 2026, é aberto o presente procedimento concursal comum.

2 – Para a carreira e categoria de Assistente Operacional 1 (um), posto de trabalho, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

3 — O recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional, em reserva constituída pela EGRA ou em reserva constituída na própria autarquia, de acordo com o disposto no artigo 34º/4, da Lei nº 25/2017, de 30 de maio:

3.1 - Trabalhadores em situação de valorização profissional (requalificação profissional) - não está constituída na CIMBAL, a Entidade Gestora da Requalificação nas autarquias locais, adiante (EGRA), conforme ofício entrado nesta Junta de Freguesia em 24 de março de 2026.

3.2 - Reserva de Recrutamento – para efeitos do disposto no 34º/4, da Lei nº 25/2017, de 30 de maio e artigo 27º/1 da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, não está constituída qualquer reserva de recrutamento na própria autarquia.

3.3 – De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014. “As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação”.

4– O local de trabalho onde as funções são exercidas será toda a área da freguesia, podendo, no entanto, serem executados trabalhos fora da área da freguesia, sempre que ocorram situações que assim o exijam.

5 - As constantes do anexo à (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20/06, referido no nº 2 do art.º 88º da mesma lei, ao qual corresponde, respetivamente o grau 1 de complexidade funcional, cabendo-lhe ainda: Conduz viaturas ligeiras para transporte de bens e pessoas, cuida da manutenção das viaturas que lhe forem distribuídas, recebe e entrega expediente ou encomendas, participa superiormente as anomalias verificadas, abastece de combustível as viaturas, procede à arrumação da viatura no final do serviço, preenche e entrega diariamente no setor de transportes o boletim diário da mesma com os elementos que dele constem; assegura a limpeza e conservação de instalações, colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem e conservação de equipamentos, auxilia a execução de cargas e descargas, realiza tarefas de arrumação e distribuição, executa outras tarefas simples de carácter manual e exigindo principalmente um esforço físico e conhecimentos práticos; procede à remoção de lixo e equiparados, varredura e limpeza de ruas, remoção de lixeiras e extirpação de ervas; executa os trabalhos de desobstrução e limpeza de coletores, de sarjetas e seus ramais e de limpeza de fossas; executa tarefas de desobstrução, limpeza de coletores e caixas de visita (c), utilizando ferramentas adequadas; repara pavimentos e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, tais como calçada à portuguesa, granito, basalto, cimento e ou pedra calcária; vigia conserva e limpa um determinado troço de estrada (c), comunicando aluimentos de via, executando pequenas reparações e desimpedimento acessos, limpa valetas, compõe bermas, desobstruir aquedutos de modo a manter em boas condições o escoamento de águas pluviais, compõe pavimentos efetuando reparações de calcetamento, executa cortes em árvores existentes nas bermas da estrada (c); limpeza e conservação dos arruamentos e canteiros, executa alvenaria de pedra, tijolo ou blocos de cimento, podendo fazer o respetivo reboco, procede ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias, executa muros e estruturas simples, montagem de armaduras muito simples. Executar outras funções inerentes ao serviço que lhe sejam distribuídas, não prejudica que o trabalhador realize funções que não estejam expressamente mencionadas que lhe sejam afins ou conexas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e desde que não seja considerada uma desvalorização profissional, nos termos do nº1 do artigo 81º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho.

6 – A posição remuneratória do trabalhador – Será objeto de negociação segundo o disposto no artigo 38º da LTFP.

7 – Requisitos de admissão — Ao referido procedimento concursal poderão concorrer indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas, reúnam os seguintes requisitos:

7.1 — Requisitos gerais — constantes do artigo 17.º da (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória;

8 — Para cumprimento do estabelecido no nº 3 do artigo 30º da (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho, o recrutamento é feito por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado e, na hipótese de faltarem candidatos a concorrer com vínculo, são também admitidos ao presente processo de recrutamento candidatos sem vínculo, conforme o previsto no nº 4 e 5 ao artigo 30º da (LTFP).

9 — Nível habilitacional: De acordo com a idade do candidato, escolaridade obrigatória (4ª classe para indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966, 6º ano de escolaridade para nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980, o 9º ano de escolaridade para nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 e caso no ano letivo 2009-2010 tenha estado inscrito no 7º ano de escolaridade, ou em qualquer dos anos anteriores, ficará abrangido pelo artigo 8º da Lei nº 85/2009, de 27 de agosto, sendo o limite da escolaridade fixado para os 18 anos de idade, ou na conclusão do 12º ano de escolaridade).

10 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta Junta de Freguesia idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

11 — Formalização e prazo de apresentação das candidaturas:

11.1 – O prazo de apresentação das candidaturas é de 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, nos termos do disposto no artigo 12º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, para preenchimento do posto de trabalho em causa, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal desta Junta de Freguesia para a ano 2026.

11.2 – Forma: As candidaturas deverão ser apresentadas preferencialmente em suporte eletrónico, através do preenchimento de formulário ou em suporte de papel, mediante preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, que está disponível na Secretaria da Junta de Freguesia, enviadas para o correio eletrónico: geral@ufsalsm.pt, entregue pessoalmente nos Serviços da Junta de Freguesia, ou remetidas pelo correio registado com aviso de receção, para Largo de Santa Maria, nº 7, 7800-133 Beja, acompanhado dos seguintes documentos:

- Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;
- Currículo vitae, datado e assinado, anexando os documentos comprovativos da experiência profissional e formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, para os candidatos de tenham vínculo jurídico de emprego público – contrato de trabalho por tempo indeterminado;
- Sendo o candidato detentor de relação jurídica de emprego: declaração emitida pelo órgão ou serviço onde o candidato exerce funções públicas, reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, da qual conste a informação seguinte:
 - a) Indicação inequívoca da natureza da relação jurídica de emprego público detida;
 - b) Carreira e categoria de que o candidato é titular;
 - c) Posição remuneratória em que o candidato se encontra;
 - d) Atividade e funções que o candidato se encontra a desempenhar e o grau de complexidade das mesmas;

e) A avaliação de desempenho quantitativa, obtida nos últimos quatro anos/dois ciclos avaliativos, e/ou justificações sobre a falta de avaliação se for o caso.

11.3 – A não apresentação da declaração referida na alínea a) do ponto anterior, ou a falta de indicação da natureza do vínculo e sua determinabilidade, implicam a não consideração da situação jurídico-funcional do candidato para eventual efeito de prioridade na fase de recrutamento.

11.4 - A não apresentação dos documentos comprovativos da reunião dos requisitos legalmente exigidos, que impossibilitem a admissão ou avaliação dos candidatos determina a sua exclusão do procedimento, nos termos do nº 5 do artigo 15º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro.

11.5 — Os candidatos devem preencher devidamente o formulário de candidatura, identificando o posto de trabalho pretendido, pela inclusão da referência e designação mencionada no ponto 1 do presente aviso.

12 — Os métodos de seleção a utilizar, serão os previstos no artigo 36º do anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP), e nos termos do disposto no artigo 17º da mencionada Portaria.

a) Método de seleção obrigatório para os candidatos com relação jurídica de emprego público 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, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes, se não forem afastados pelos candidatos - avaliação curricular, adiante (AC) e entrevista avaliação de competências, adiante (EAC).

12.1 - Nos termos do disposto no artigo 21º/4ª) da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo considerado excluídos do procedimento os candidatos que faltem à sua aplicação ou tenham obtido valor inferior a 9,5 valores, não se lhes aplicando o método ou fases seguintes.

12.2 - A valoração dos métodos de seleção obedece ao disposto no artigo 21º da mencionada Portaria, e será convertida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método.

12.3 - A valoração final é calculada através da média ponderada sendo:

Avaliação Curricular - 30%

Entrevista Avaliação de Competências - 70%

12.4 - Avaliação Curricular (AC) — Avaliação curricular — 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 a avaliação do desempenho obtida, apenas quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. É expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar a nível interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método será valorado de 0 a 20 valores, sendo aplicada a seguinte fórmula:

$AC = (HL \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 15\%)$

A falta da avaliação de desempenho do trabalhador terá a menção correspondente a regular.

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HL = Habilitações literárias;

FP = Formação profissional;

EP = Experiência profissional;

AD = Avaliação de Desempenho;

12.5 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O método deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

b) Método de seleção obrigatório para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que tenham afastado o método constante no artigo 36º/2, usando a faculdade prevista no nº 3 do mesmo artigo, da LTFP, para os candidatos com vínculo jurídico de emprego público e que não exerçam as funções para que é aberto o procedimento, para os candidatos sem vínculo jurídico de emprego público, com contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto – Prova de conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)

12.6 – Prova de conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), como métodos de seleção obrigatórios, para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que tenham afastado o método constante no artigo 36º/2, usando a faculdade prevista no nº 3 do mesmo artigo, da LTFP, ou contrato a termo resolutivo certo ou incerto ou para os candidatos sem vínculo e que não se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa e serão calculados da seguinte forma:

OF = (PC x 100%)

em que corresponde:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de conhecimentos

AP = Avaliação psicológica

12.7 – Prova de conhecimentos visa avaliar em que medida os candidatos dispõem das competências e conhecimentos profissionais necessários ao exercício das funções a desempenhar, cf. ata onde constam os critérios da prova a realizar.

12.8 - A prova será avaliada de 0 a 200 pontos, e terá uma ponderação de 80% para a prova com a componente oral, revestindo natureza teórica, prática ou de simulação e outra ponderação de 20% para avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa no cômputo da Avaliação Final dos candidatos.

12.9 — 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 e será avaliada segundo menções e os níveis classificativos previstos no artigo 21º/2 da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro;

13 –A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da nota atribuída no respetivo método de seleção realizado.

13.1 – Considerar-se-ão excluídos da ordenação final, os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores ou considerado Não Apto na prova de Avaliação Psicológica, conforme o disposto nº 4, artigo 21º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro;

13.2 – Verificando-se uma igualdade de valoração, os candidatos serão seriados pelos critérios constantes do art.º 24º, da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro.

13.3 A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

a) Mais anos de experiência profissional na área para que se candidata.

b) Em caso de persistir o empate, maior número de ações de formação na área para que se candidata, segundo aquilo que está expresso e documentado no Currículo Vitae do candidato;

14 — Composição do júri.

Presidente: Maria de Fátima Montes Duro Nené, Assistente Técnica da Junta de Freguesia da União de Freguesias de Beja (Salvador e Santa Maria da Feira) - Vogais Efetivos: António Joaquim Ramos e Ricardo Manuel da Silva Farinho, Assistentes Operacionais da Junta de Freguesia da União de Freguesias de Beja (Salvador e Santa Maria da Feira) - Vogais suplentes: Solange de Jesus Silva Rita Ameixa, Assistente Técnica da Junta de Freguesia da União de Freguesias de Beja (Salvador e Santa Maria da Feira); e João Manuel da Silva Caixinha, Assistente Operacional da Junta de Freguesia da União de Freguesias de Beja (Santiago Maior e S. João Batista).

15 - A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas, afixadas no Site e placard nos Serviços da Secretaria da Junta de Freguesia, sendo que os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, através de correio eletrónico, contra recibo de entrega ou restantes formas de notificação previstas no artigo 112º/1 do Código do Procedimento Administrativo.

15.1 – A forma de publicação da lista unitária de ordenação final dos candidatos incluindo os que tenham sido excluídos da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, que é afixada em local visível e público nas instalações da Junta de Freguesia e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicação e enviada através de ofício registado com aviso de receção para cada um dos candidatos admitidos ao procedimento aprovados ou não.

16 — A cessação do procedimento concursal é feita nos termos do artigo 27º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

17 — O presente aviso rege-se pelo disposto pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro que aprovou o Código do Procedimento Administrativo.

18 – Em resultado do presente procedimento concursal, se a lista de ordenação final contiver um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada durante o seu prazo de validade.

19 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º 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.

20 — A quota de emprego para candidatos com deficiência, procede-se nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de quotas de emprego para pessoas com deficiência com um grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60%, sem prejuízo do respeito pelos critérios de prioridade de recrutamento legalmente previstos. O candidato deve 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, nos termos dos artigos 6º e 7º, do diploma supramencionado.

Beja, 17 de abril de 2026. O Presidente da Junta de Freguesia, Luís Filipe de Assunção Figueira.