

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE COIMBRA (SÉ NOVA, SANTA CRUZ, ALMEDINA E SÃO BARTOLOMEU)**Aviso (extrato) n.º 29158/2025/2**

Sumário: Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho, por tempo indeterminado, para a categoria de técnico superior – área da ação social.

Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho, por tempo indeterminado, para a categoria de técnico superior – Área da ação social

Nos termos do disposto no n.º 1 e n.º 3 do artigo 30.º e do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, torna-se público que, por Despacho de 6 de dezembro de 2024 do Presidente da União das Freguesias de Coimbra – Sé Nova, Santa Cruz, Almedina e São Bartolomeu (doravante designada UFC), proferido na sequência da deliberação do órgão do Executivo em reunião realizada no dia 5 de dezembro de 2024, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do dia útil seguinte à data da publicação integral do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP: www.bep.gov.pt), o procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho, previsto e não ocupado na carreira e categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal da UFC, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 – Para os efeitos do disposto no n.º 5 e n.º 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento internas, na UFC, pelo que o presente Processo assume a forma de Procedimento Concursal Comum.

2 – O recrutamento é admitido a trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LGFTP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

3 – Caracterização do posto de trabalho a ocupar:

a. Descrição genérica das funções para a carreira/categoria de Técnico Superior: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

b. Desenvolver funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaborar pareceres, promover e acompanhar projetos conducentes à definição e concretização das políticas da freguesia nas áreas de educação, infância e terceira idade. Atender e informar os cidadãos que se dirigem à UFC. Desenvolver funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaborar pareceres, promover e acompanhar projetos conducentes à definição e concretização das políticas da freguesia nas áreas de educação, infância e terceira idade. Rececionar, analisar e sinalizar crianças, jovens e idosos em eventual situação de perigo. Proceder à avaliação e diagnóstico, em equipa interdisciplinar e interinstitucional, das situações sinalizadas. Elaborar pareceres, informações e relatórios de avaliação e diagnóstico e de acompanhamento da execução das medidas. Praticar atos de execução e assegurar o acompanhamento e gestão dos planos de execução das medidas.

Participar nas atividades previstas no plano de ação da UFC. Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, despachos ou deliberação ou determinação superior.

c. Outras funções: Nos termos e em conformidade com o disposto no artigo 81.º da LTFP, o trabalhador, para além das funções anteriormente mencionadas, está igualmente obrigado à realização de outras funções que sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem a sua desvalorização profissional.

4 – Local de trabalho:

Na sede, nas delegações e qualquer outro local na área da UFC.

5 – Determinação do posicionamento remuneratório:

1.ª Posição remuneratória, nível 16 da tabela remuneratória única, na sua versão atual, não havendo lugar a negociação de posicionamento superior.

6 – Requisitos de admissão:

Nos termos e em conformidade com o disposto no artigo 14.º, n.º 2, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos devem, sob pena de exclusão, reunir todos os seguintes requisitos de admissão até à data-limite de apresentação da respetiva candidatura:

a. Requisitos gerais de admissão: Os previstos no artigo 17.º da LTFP.

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo se dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;

d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções a que se candidata;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória;

f) Estar inscrito e com n.º na Ordem dos Assistentes Sociais;

b. Requisitos especiais de admissão: Não aplicável no presente procedimento;

c. Habilitações literárias exigidas: Licenciatura.

i) Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico de habilitações estrangeiras previsto pela legislação portuguesa aplicável (Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto), sob pena de exclusão da respetiva candidatura.

7 – Formalizações de candidaturas:

a. Sob pena de exclusão, as candidaturas têm de ser apresentadas por e-mail para ufcoimbra@gmail.com mediante preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, o qual está disponível na página eletrónica desta autarquia disponível em: [link do site UFC](#);

b. Não serão admitidas quaisquer candidaturas enviadas por correio (CTT), ou diretamente entregues nos serviços da UFC;

c. Nas situações em que um candidato submeta mais do que um formulário eletrónico de candidatura, apenas será considerada a candidatura submetida por último, salvo indicação expressa em contrário desse candidato, desde que manifestada até ao fim do prazo de apresentação de candidaturas;

d. O candidato é responsável por assegurar que os contactos indicados no respetivo formulário eletrónico de candidatura (e-mail, morada, etc.) se encontram integralmente corretos, considerando que esses contactos poderão ser utilizados pela UFC para a realização de quaisquer comunicações, convocatórias e/ou notificações no âmbito do presente procedimento concursal;

e. Impende sobre os candidatos o dever/ónus de, perante qualquer alteração posterior dos contactos fornecidos no formulário eletrónico de candidatura, garantir, atempada e tempestivamente, a respetiva atualização junto da UFC.

8 – Documentos da candidatura:

a. Todos os candidatos devem, sob pena de exclusão, anexar, ao respetivo formulário eletrónico de candidatura, uma cópia legível dos seguintes documentos (formato PDF, com o limite de 5MB/documento):

i) Certificado de habilitações literárias;

ii) *Curriculum Vitae* detalhado, atualizado, datado e devidamente assinado, no qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional e experiência profissional relacionadas com o(s) posto(s) de trabalho a ocupar e avaliação do desempenho, com a indicação das funções com maior interesse para o lugar a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar que possam ser relevantes para a apreciação do seu mérito ou suscetíveis de constituírem motivo de preferência legal, devendo apresentar os respetivos documentos comprovativos, sob pena de não serem considerados, quando aplicável;

iii) Certificados ou comprovativos das declarações constantes do *Curriculum Vitae*, nomeadamente no que respeita a habilitações literárias e profissionais, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho;

iv) Documento oficial de identidade, com fotografia, válido;

v) Declaração a atestar a veracidade dos factos constantes na sua candidatura;

vi) Declaração assinada pelo candidato onde consinta expressamente o tratamento dos seus dados pessoais contidos no formulário de candidatura ao preenchimento concursal e no *curriculum vitae*, nos seguintes termos:

“Eu, (nome completo), declaro para os efeitos previstos no artigo 13.º do Regulamento Geral de Proteção de Dados(EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016 (RGPD), prestar, por este meio, o meu consentimento para o tratamento dos meus dados pessoais contidos no formulário de candidatura e no *curriculum vitae*, entregues com a candidatura do procedimento concursal, para ocupação de um posto de trabalho na União das Freguesias de Coimbra – Sé Nova, Santa Cruz, Almedina e São Bartolomeu, com a estrita finalidade de recolha e Integração na base de dados do procedimento concursal aberto pelo Aviso (indicar o n.º de aviso) e durante o período de tempo necessário, no âmbito da finalidade de tratamento para a qual são recolhidos.”

b. Os documentos entregues, quando emitidos em língua estrangeira, devem ser acompanhados da respetiva tradução oficial, sob pena de poderem não ser considerados;

c. O júri do procedimento pode, em conformidade com o disposto no artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, e no artigo 15.º, n.º 5, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, exigir a qualquer candidato a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações, incluindo a exigência de apresentação/exibição de documentos originais ou autenticados;

d. A apresentação de documento falso e/ou a prestação de falsas declarações implicam, além da exclusão da candidatura, a participação à entidade competente para a instauração de procedimento disciplinar e/ou penal, consoante os casos;

e. A não apresentação dos documentos anteriormente referidos nos pontos 11.1 do presente Aviso determina, conforme o disposto no artigo 15.º, n.º 5, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a exclusão do candidato se a falta dos mesmos impossibilitar a sua admissão ou avaliação;

f. 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 da alínea a) do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril:

g. A apresentação dos documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão (certificado de registo criminal, robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções e comprovativo do cumprimento das leis de vacinação obrigatória) é dispensada até ao momento da constituição da relação jurídica/vínculo de emprego público, desde que os candidatos expressamente declarem, sob compromisso de honra, no respetivo formulário eletrónico de candidatura, que reúnem os requisitos de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP.

9 – Exclusão de candidaturas:

a. Sem prejuízo de outros motivos legalmente previstos, constituem motivos de exclusão, no momento da admissão ao presente procedimento concursal:

a) A apresentação da candidatura fora de prazo;

b) A não apresentação da candidatura de acordo com o previsto no ponto 8.1 do presente Aviso;

c) A declaração, no formulário eletrónico de candidatura, de que não reúne os requisitos de admissão a concurso referidos no ponto 9 do presente Aviso;

d) A falta de preenchimento, até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas, dos requisitos de admissão a concurso referidos no ponto 9 do presente Aviso;

e) Não estar inscrito na ordem dos Assistentes Sociais.

10 – Métodos de seleção:

a. Consoante a situação jurídico-funcional de origem dos candidatos, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

a) "Avaliação Curricular" e "Entrevista de Avaliação de Competências": para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do(s) posto(s) de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

ou,

b) "Prova de Conhecimentos" e "Avaliação Psicológica", complementado com o método facultativo de seleção "Entrevista de Avaliação de Competências": para os restantes candidatos, assim como para os candidatos referidos no supramencionado ponto a) do presente Aviso que, querendo, podem afastar, através de menção expressa no respetivo formulário eletrónico de candidatura, a aplicação dos métodos de seleção mencionados nesse ponto do presente Aviso (artigo 36.º, n.º 3, da LTFP).

b. Carácter eliminatório dos métodos de seleção: Todos os métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comporem, têm carácter eliminatório pela ordem sequencial enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos (sem prejuízo da possibilidade do júri, por questões de economia e de eficiência de meios, poder alterar a sequência da realização de qualquer método de seleção ou das suas fases, salvaguardando-se, todavia, que, mesmo nesta situação, a publicação dos resultados dos métodos de seleção ou de qualquer uma das suas fases seja feita de acordo com a ordem sequencial enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos), pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos de seleção ou numa das suas fases, um juízo de "Não Apto" num dos métodos de seleção ou numa qualquer das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção ou uma das suas fases, ou que compareçam a qualquer método de seleção ou uma das suas fases com atraso superior a 15 minutos relativamente à hora referida na respetiva convocatória, não sendo sujeitos à aplicação do(s) método(s) ou fase(s) seguinte(s) (cf. artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro);

c. Faseamento da aplicação dos métodos de seleção: Atendendo à celeridade que importa imprimir à tramitação do presente procedimento concursal, assim como à necessidade de se evitar a desproporcional complexidade e onerosidade inerente à tramitação de procedimentos concursais, visando-se, assim, salvaguardar a otimização de recursos humanos e financeiros da UFC, bem como aos princípios

da racionalização, da eficiência e da economia processual que devem presidir à atividade pública, a aplicação do 2.º método de seleção e seguintes apenas será efetuada a parte dos candidatos aprovados no método de seleção imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação (no caso de haver candidatos posicionados em ex-aequo, todos esses candidatos serão incluídos no conjunto de candidatos a convocar), respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades (cf. artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro).

d. Caso o número de candidatos admitidos no presente procedimento concursal seja em número reduzido (igual ou inferior a 10 candidatos), o júri do procedimento pode determinar a aplicação simultânea e sucessiva dos respetivos métodos de seleção à totalidade dos candidatos admitidos, sendo que a publicitação da nota do 2.º método e seguintes de seleção depende de aprovação (nota igual ou superior a 9,5 valores) no método de seleção imediatamente anterior;

e. Os candidatos, aquando da realização de qualquer método de seleção, ou respetivas fases, devem ter consigo, para efeitos de verificação/comprovação da sua identidade, um documento oficial de identidade, com fotografia, válido;

f. O júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam;

g. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetivas fases, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da UFC e disponibilizada na sua página eletrónica, em conformidade com o disposto no artigo 22.º, n.º 1, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;

h. Forma, natureza e duração da Prova de Conhecimentos (PC): Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções enunciadas na caracterização/descrição do(s) posto(s) de trabalho do presente concurso, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Este método de seleção, a efetuar presencialmente, comportando uma única fase, reveste-se de natureza teórica e será realizado individualmente, sob a forma escrita em suporte papel, com garantia de anonimato na folha de resposta, podendo incidir sobre conteúdos de natureza genérica e específica relacionados com as exigências das funções a executar no(s) posto(s) de trabalho a concurso, com a duração máxima de 60 minutos, podendo ser alargada até 75 minutos para os candidatos com incapacidade comprovada que, fundamentada e justificadamente, solicitarem condições especiais para a sua realização;

i. A "Prova de Conhecimentos" será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a respetiva grelha de correção;

j. Apenas depois de decorridos 20 (vinte) minutos após o início da prova teórica de conhecimentos é que os candidatos poderão manifestar a sua desistência da realização da referida prova e, conseqüentemente, abandonar a sala;

k. Não é permitida qualquer ausência dos candidatos da sala onde se realiza a prova teórica de conhecimentos, salvo se os mesmos desistirem, nos termos previstos no ponto 20.10 do presente Aviso, da realização da referida prova;

l. Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada, em suporte de papel, desde que não anotada nem comentada (as simples remissões entre artigos não são consideradas anotações), a legislação abaixo referida, na sua redação atual, não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, smartphone, tablet, computador portátil, smartwatch, auriculares, etc.), exceto em caso de necessidade determinada por situação de candidato com deficiência devidamente comprovada, salientando-se, ainda, que devem ser consideradas todas as atualizações e alterações legislativas que entrem em vigor após a publicitação do presente procedimento concursal até à data da realização da "Prova de Conhecimentos";

m. Legislação geral: Constituição da República Portuguesa (Decreto de 10 de abril de 1976); Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro); Regime Jurídico das

Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro); Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho); Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro); Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro); Código dos Contratos Públicos – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto, na sua atual redação;

n. Avaliação Curricular (AC): 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;

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

p. A "Avaliação Curricular" será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: Habilitações Académicas (HA); Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP); de acordo com a fórmula abaixo mencionada, que traduz a importância relativa atribuída pelo júri a cada parâmetro, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos na(s) área(s) relativa(s) ao(s) posto(s) de trabalho para que o procedimento concursal foi aberto:

$$AC = (0.20 * HA) + (0.30 * FP) + (0.50 * EP)$$

em que:

i) Habilitações Académicas: Serão ponderadas até ao limite de 20 valores, em conformidade com a seguinte valoração:

- 1) 12 valores: candidatos com habilitação académica de grau de Licenciado pós-Bolonha;
- 2) 14 valores: candidatos com habilitação académica de grau de Licenciado pré-Bolonha;
- 3) 16 valores: candidatos com habilitação académica de grau de Mestre pós-Bolonha;
- 4) 18 valores: candidatos com habilitação académica de grau de Mestre pré-Bolonha;
- 5) 20 valores: candidatos com habilitação académica de grau de Doutor.

ii) Formação Profissional: Apenas será considerada a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial emitido por entidades certificadas, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais dos candidatos, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, apenas será considerada a frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional diretamente relacionadas com a área funcional do(s) posto(s) de trabalho a ocupar, desde que obtidas desde 01 de janeiro de 2020 (por se entender que esse limite temporal indicia a "atualidade" da formação profissional realizada), comprovadas por certificados ou diplomas emitidos por entidades certificadas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a respetiva data de realização;

iii) 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 sete horas e cada semana a cinco dias. As declarações emitidas pelos serviços competentes que venham expressas em Unidades de Crédito (Sistema Europeu de Unidades de Crédito – ECTS) devem conter a correspondente equivalência em horas de formação, sob pena de não serem contabilizadas neste parâmetro de avaliação;

iv) Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da forma abaixo mencionada, sendo que 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:

1) 10 valores: participação em ações de formação relacionadas com o(s) posto(s) de trabalho, com duração total até 50 horas;

2) 12 valores: participação em ações de formação relacionadas com o(s) posto(s) de trabalho, com duração total entre 50 a 100 horas;

3) 14 valores: participação em ações de formação relacionadas com o(s) posto(s) de trabalho, com duração total entre 100 a 150 horas;

4) 16 valores: participação em ações de formação relacionadas com o(s) posto(s) de trabalho, com duração total entre 150 a 200 horas;

5) 18 valores: participação em ações de formação relacionadas com o(s) posto(s) de trabalho, com duração total entre 200 a 250 horas;

6) 20 valores: participação em ações de formação relacionadas com o(s) posto(s) de trabalho, com duração igual ou superior a 250 horas.

v) Experiência Profissional: Avaliada tendo em consideração o desempenho/exercício efetivo de atividades e/ou funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao(s) posto(s) de trabalho em apreço, no exercício de funções correspondentes à carreira/categoria de Técnico Superior, desde que devidamente comprovadas por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das atividades e/ou funções efetivamente exercidas, apenas se contabilizando o tempo de experiência detido pelos candidatos no desempenho de funções ao abrigo de vínculos de natureza pública, sendo valorada até ao máximo de 20 valores, nos seguintes termos:

1) 10 valores: sem experiência profissional ou até 5 anos de experiência profissional;

2) 12 valores: entre 5 e 10 anos de experiência profissional;

3) 14 valores: entre 10 e 15 anos de experiência profissional;

4) 16 valores: entre 15 e 20 anos de experiência profissional;

5) 18 valores: entre 20 e 25 anos de experiência profissional;

6) 20 valores: 25 ou mais anos de experiência profissional.

vi) 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(s) posto(s) de trabalho a ocupar, tendo por referência o seguinte perfil de competências transversais nucleares e funcionais constantes da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro:

1) Orientação para a mudança e inovação: Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública;

2) Orientação para os resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública;

3) Análise crítica e resolução de problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil;

4) Iniciativa: Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização;

5) Negociação e influência: Criar uma imagem de credibilidade e utilizar argumentos convincentes que apelam às necessidades dos outros e os persuadem a mudar de ponto de vista, lidar eficazmente com situações complexas, negociar para ganhar o acordo dos outros e atingir os resultados desejados;

6) Organização, planeamento e gestão de projetos: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades;

7) Tomada de decisão: Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

vii) Este método de seleção, podendo comportar uma ou mais fases, 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. Será avaliado através das menções classificativas de "Apto" e "Não Apto", sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção (cf. artigo 21.º, n.º 2, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro).

q. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Com duração máxima de 30 (trinta) minutos, baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício de funções no(posto de trabalho em apreço, associado a uma grelha de avaliação individual, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais dos candidatos, incidindo a avaliação sobre a qualidade da evidência/demonstração dos comportamentos associados às componentes das seguintes competências transversais nucleares e funcionais constantes da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, procurando-se, assim, aumentar a validade preditiva do processo de seleção:

i) Orientação para a mudança e inovação: Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública;

ii) Orientação para os resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública;

iii) Análise crítica e resolução de problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil;

iv) Iniciativa: Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização;

v) Negociação e influência: Criar uma imagem de credibilidade e utilizar argumentos convincentes que apelam às necessidades dos outros e os persuadem a mudar de ponto de vista, lidar eficazmente com situações complexas, negociar para ganhar o acordo dos outros e atingir os resultados desejados;

vi) Organização, planeamento e gestão de projetos: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades;

vii) Tomada de decisão: Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

r. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, tendo em consideração a qualidade da evidência/demonstração dos comportamentos associados às componentes de cada competência, de acordo com a seguinte escala:

i) 0 valores: não detém a competência;

ii) 5 valores: detém um nível insuficiente da competência;

- iii) 8 valores: detém um nível fraco da competência;
- iv) 10 valores: detém um nível suficiente da competência;
- v) 12 valores: detém um nível satisfaz da competência;
- vi) 14 valores: detém um nível satisfaz bastante da competência;
- vii) 16 valores: detém um nível bom da competência
- viii) 18 valores: detém um nível muito bom da competência;
- ix) 20 valores: detém um nível excelente da competência.

s. A avaliação final da “Entrevista de Avaliação de Competências” resultará do somatório dos resultados ponderados de cada competência, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (0.20 * A) + (0.20 * B) + (0.20 * C) + (0.10 * D) + (0.10 * E) + (0.10 * F) + (0.10 * G)$$

11 – Lista unitária de ordenação final:

a. A lista unitária de ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, resultando da aplicação de uma das seguintes fórmulas, consoante a situação jurídico-funcional de origem dos candidatos:

$$OF = (0.40 * AC) + (0.30 * EAC) + (0.30 * PC) \text{ ou } OF = (0.70 * AC) + (0.30 * EAC)$$

em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

PC = Prova de Conhecimentos.

b. 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 9 de setembro;

c. Subsistindo a igualdade de valoração após aplicação dos critérios de preferência referidos no ponto 21.2 do presente Aviso, serão utilizados os seguintes critérios de desempate:

1.º Candidato que, sequencialmente pela ordem constante no ponto 21.1 do presente Aviso, tenha obtido melhor classificação nas competências avaliadas na “Entrevista de Avaliação de Competências” (EAC);

2.º Candidato com maior grau de habilitação académica;

3.º Candidato com a classificação final da habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho mais elevada.

d. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos (cf. o disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, conjugado com o artigo 23.º, n.º 2, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro);

e. A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados deve, no prazo de 2 (dois) dias úteis após a conclusão da audiência prévia dos interessados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos, ser submetida a homologação do dirigente máximo da UFC;

f. Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista unitária de ordenação final;

g. Após homologação, a lista unitária de ordenação final é afixada em local visível e público das instalações da UFC e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo, ainda, publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do *Diário da República*, com informação sobre a sua publicitação.

12 – Notificações e convocatórias de candidatos:

a. Notificação de candidatos: Em conformidade com o disposto no artigo 16.º, n.º 4, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos admitidos, bem como os candidatos excluídos serão notificados, neste caso para efeitos de realização de audiência prévia dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, por qualquer uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, devendo, ainda, os candidatos prestarem, aquando do preenchimento do respetivo formulário eletrónico de candidatura, prévia autorização/consentimento para a UFC proceder às notificações através de correio eletrónico, sem prejuízo da UFC poder recorrer a qualquer uma das outras formas de notificação previstas no Código do Procedimento Administrativo;

b. Convocatória de candidatos para aplicação dos métodos de seleção: Os candidatos serão convocados para a realização de qualquer método de seleção, ou respetivas fases, através de qualquer uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

13 – Audiência prévia dos interessados:

O exercício do direito de audiência prévia dos interessados deve ser efetuado através e-mail ufcoimbra@gmail.com.

14 – Júri do procedimento concursal:

Nos termos e em conformidade com o disposto nos artigos 7.º, 8.º e 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o júri do presente procedimento concursal, responsável por assegurar a tramitação e todas as operações do procedimento concursal, é composto pelos seguintes membros:

Presidente: Nuno Serra e Moura Pacheco Mendes.

1.º Vogal Efetivo: Helena Igreja Pereira.

2.º Vogal Efetivo: Diana Margarida Cunha Neves.

1.º Vogal Suplente: Hugo Miguel Santos Simões.

2.º Vogal Suplente: Hélio Sérgio Soares Paulino.

15 – Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres:

Conforme estabelecido no Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, faz-se menção que “Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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.”

16 – Quota de emprego para pessoas com deficiência:

a. Nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, aos candidatos com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60 %, que possam exercer, sem limitações funcionais, a atividade a que se candidatam, ou apresentando limitações funcionais, estas sejam superáveis através de adequação ou adaptação do(s) posto(s) de trabalho e/ou de ajuda técnica, é garantida a respetiva quota legal de emprego, nos seguintes termos:

a) Caso o número de lugares a preencher/postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5 % do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência;

b) Caso o número de lugares a preencher/postos a concurso seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência;

c) Caso o número de lugares a preencher/postos a concurso seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

b. Para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão/formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo, devendo, ainda, os candidatos mencionarem, no referido requerimento/formulário, os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, por forma a garantir-se que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa, nas suas diferentes vertentes, às suas capacidades de comunicação/expressão (cf. artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro);

c. Atendendo à caracterização/descrição do conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar, compete ao júri do procedimento concursal verificar a capacidade do candidato com deficiência para exercer as funções inerentes ao posto de trabalho descrito no presente Aviso de concurso (cf. artigo 4.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro).

17 – Quota de emprego para praticantes desportivos:

a. Nos termos do disposto nos artigos 2.º e 3.º da Lei n.º 13/2024, de 19 de janeiro, aos candidatos praticantes desportivos olímpicos, paralímpicos, surdolímpicos ou de nível A ou B de alto rendimento é garantida a respetiva quota legal de emprego sempre que o número de lugares a preencher/postos a concurso seja igual ou superior a 15, fixando-se, obrigatoriamente, uma quota de 5 % do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher pelos praticantes desportivos olímpicos, paralímpicos, surdolímpicos ou de nível A ou B de alto rendimento;

b. Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os candidatos praticantes desportivos olímpicos, paralímpicos, surdolímpicos e de nível A e B de alto rendimento devem declarar, sob compromisso de honra, no requerimento de admissão, a sua condição e juntar documento comprovativo emitido, respetivamente, pelo Comité Olímpico de Portugal, pelo Comité Paralímpico de Portugal e pelo Instituto Português do Desporto e Juventude, I. P. (IPDJ, I. P.).

18 – Publicitação do procedimento concursal:

Nos termos do disposto no artigo 11.º, n.º 1 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente Aviso de procedimento concursal será publicado na 2.ª série do *Diário da República* (por extrato), na BEP (www.bep.gov.pt), de forma integral, através de preenchimento de formulário próprio, e na página eletrónica da UFC (<https://www.ufcoimbra.pt/>), a partir da data da sua publicação na BEP.

19 – Legislação subsidiária:

Em tudo o que não esteja especialmente previsto no presente Aviso de procedimento concursal, aplicar-se-ão as disposições normativas constantes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro; do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro; da Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro (LOE 2024); da Lei n.º 13/2024, de 19 de janeiro; da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; da Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, e do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho.

4 de setembro de 2025. – O Presidente da União das Freguesias de Coimbra, João Francisco de Lencastre Campos.

319799134