

União de Freguesias de Santo Antão e São Julião do Tojal

Aviso

1 - Nos termos do disposto no n.º2 do Artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06 e no n.º1 do Artigo 11º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11/01 torna-se público que por deliberação da Junta de Freguesia de Santo Antão e São Julião do Tojal na sua 14ª Reunião Ordinária realizada a 26 de julho de 2021, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a partir da data da publicação do presente aviso, o Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico na modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado.

2 - Não está constituída reserva de recrutamento interna para os postos de trabalho em causa.

3 - Legislação Aplicável: Lei n.º35/2014, de 20/06, adiante designada por LTFP; Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11/01 e adiante designada por Portaria; Lei n.º82-B/2014, de 31/12; Decreto Regulamentar n.º14/2008, de 31/07; Portaria n.º1553-C/2008, de 31/12; Decreto-Lei n.º29/2001, de 3/02; Portaria n.º48/2014, de 26/02; Decreto-Lei n.º4/2015, de 7/01 (CPA); Lei n.º 75-B/2020 de 31/12 (Orçamento do Estado para 2021), Decreto-Lei n.º29/2019, de 20/02.

4 - O Procedimento Concursal Comum é válido para o posto de trabalho supra referenciado, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da União de Freguesias de Santo Antão e São Julião do Tojal e para os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 do Artigo 30º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04 alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11/01.

5 - O local de trabalho será na área geográfica da União de Freguesias de Santo Antão e São Julião do Tojal.

6 - Caracterização do Posto de Trabalho: Para além do constante no anexo à LTFP, aprovada pela Lei n.º35/2014, de 20 de junho, previsto no n.º 2 do Artigo 88º deste diploma, isto é, funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, ao Assistente Técnico incumbe ainda especificamente o exercício de todas as atividades inerentes à prossecução das atribuições da respetiva área administrativa, constantes no Mapa de Pessoal desta União de Freguesias designadamente funções de atendimento ao público, processamento de informações, ofícios e outros documentos, apoio ao executivo da Junta e da Assembleia de Freguesia, arquivo, entre outras.

7 - Composição e Identificação do Júri do procedimento e do período experimental:

Presidente - Lígia da Conceição Merino do Rosário Tanganha - Técnica Superior

1º Vogal efetivo - Maria Luísa dos Santos Nabeiro Frija Ferreira - Assistente Técnica

2º Vogal efetivo - Maria Isabel Vicente Gonçalves Fernandes - Assistente Técnica

O Presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1º vogal efetivo

1º Vogal suplente - Florbela Diniz Ferreira Félix - Assistente Técnica

2º Vogal suplente - Maria Fernanda Dias Nascimento Severino - Assistente Técnica

8 - Requisitos de admissão: Apenas podem ser admitidos ao procedimento os candidatos que reúnam os requisitos legalmente exigidos.

8.1 - Requisitos relativos ao trabalhador (Artigo 17º da LTFP):

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 das funções que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8.2 - Nível Habilitacional: 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 2 de acordo com o previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não se admitindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

9 - Área de recrutamento:

9.1 - Nos termos da deliberação da Junta de Freguesia referida no ponto 1, podem candidatar-se indivíduos com e sem vínculo de emprego público.

9.2 - 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 União de Freguesias de Santo Antão e São Julião do Tojal idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

10 - Prazo, Forma e Local de apresentação da candidatura:

10.1 - Prazo: 10 (dez) dias úteis, a contar da data da publicitação do presente aviso.

10.2 - Forma: Considerando as eventuais limitações e dificuldades dos candidatos que se podem verificar na apresentação da candidatura em suporte eletrónico, a mesma poderá ser entregue pessoalmente ou remetida pelo correio, nos termos do Artigo 19º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e de acordo com a deliberação da Junta de Freguesia referida no ponto 1, a apresentação das candidaturas é efectuada em suporte de papel, em Formulário próprio, disponível nas secretarias da União de Freguesias de Santo Antão e São Julião do Tojal e na sua página eletrónica www.jf-tojal.pt.

10.3 - Local e endereço postal: A candidatura poderá ser entregue pessoalmente nas secretarias desta União de Freguesias sitas na Avenida Eng.º Adão Barata, n.º18, 2660-179 Santo Antão do Tojal e na Rua 1º de Maio, n.º 54- 1º, 2660-368 São Julião do Tojal em dias úteis das 9h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h30 ou remetida por correio registado, com aviso de receção, expedida até ao termo do prazo fixado.

10.4 - O Formulário ao procedimento concursal deve obrigatoriamente ser acompanhado dos seguintes documentos:

a) Fotocópia do Certificado de Habilitações Literárias;

b) Fotocópia do Cartão de Cidadão (consentida pelo titular);

c) Curriculum Vitae, datado e assinado, fazendo prova das ações de formação e da experiência profissional através de documentos

comprovativos, bem como quaisquer outros elementos que entendam dever apresentar por serem relevantes para a apreciação da candidatura - para os candidatos que não afastem os métodos de seleção obrigatórios, Avaliação curricular e Entrevista de avaliação de competências;

d) Declaração emitida pelo serviço de origem, com data posterior à abertura do procedimento, da qual conste: a modalidade do vínculo, a carreira e categoria; atividade executada e o respectivo tempo de serviço, posição remuneratória detida e avaliação de desempenho obtida nos últimos dois períodos avaliativos 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, com indicação do respectivo motivo, quando aplicável - para os candidatos que possuam vínculo de emprego público.

10.5 - Os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60% devem apresentar documento comprovativo ou declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência mencionando os elementos necessários ao processo de seleção.

10.6 - Aos candidatos que exerçam funções nesta União de Freguesias não é exigida a apresentação de fotocópia do Certificado de Habilitações Literárias, dos comprovativos da formação profissional ou comprovativos de outros factos indicados no curriculum, desde que tais documentos se encontrem arquivados no respetivo processo individual e os candidatos expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados naquele processo, nem da declaração referida na d) do ponto 10.4 do presente aviso, que será oficiosamente entregue ao júri pelo serviço de Recursos Humanos.

10.7 - A não apresentação dos documentos referidos nas alíneas a), c) e d) do ponto 10.4 determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou avaliação e a constituição de vínculo de emprego público, nos restantes casos.

10.8 - Os candidatos devem reunir os requisitos mencionados até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas.

10.9 - Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

10.10 - Não será permitida a inclusão de novos documentos após a data limite para apresentação de candidaturas.

10.11 - As falsas declarações são puníveis nos termos da lei.

11 - Posicionamento remuneratório: Nos termos do Artigo 38º da Lei n.º35/2014, de 20/6 conjugado com o disposto Decreto-Lei n.º29/2019, de 20/02, a posição remuneratória de referência é a 1ª posição remuneratória, nível 5 da Tabela Remuneratória Única a que corresponde o montante pecuniário de 703,13 (setecentos e três euros e treze cêntimos) ou a correspondente à do posicionamento do candidato na categoria de origem, quando dela seja titular no âmbito de vínculo de emprego público constituído por tempo indeterminado.

12 - Métodos de seleção:

12.1 - Os métodos de seleção a utilizar são:

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), a aplicar aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º2 do Artigo 36º da LTFP.

Estes métodos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso os métodos de seleção referidos na alínea seguinte.

b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) a aplicar aos restantes candidatos.

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) a aplicar aos candidatos aprovados nos métodos de seleção referidos nas alíneas a) e b).

12.1.1 - Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Fórmula a utilizar: $AC = 1HA + 2EP + 1FP + 1AD/5$ em que:

AC - Avaliação Curricular

HA - Habilitação Académica

EP - Experiência Profissional

FP - Formação Profissional

AD - Avaliação de Desempenho

12.1.2 - A 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 Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração máxima de 30 minutos e baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com as seguintes Competências: Realização e orientação para os resultados; Orientação para o serviço público; Organização e método de trabalho; Adaptação e melhoria contínua; Relacionamento interpessoal; Responsabilidade e compromisso com o serviço. É avaliada segundo os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

12.1.3 - A Prova de Conhecimento (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A Prova de Conhecimentos terá a natureza teórica, a forma escrita (efectuada em suporte de papel, com consulta) a duração de 60 minutos e consistirá em responder a um questionário versando os seguintes diplomas: Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, e respetivas alterações; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e respetivas alterações; Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, e respectiva alteração.

Na Prova de Conhecimentos (PC) é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

12.1.4 - A Avaliação Psicológica (AP) 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 comporta uma fase e tem o seguinte perfil: Orientação para Resultados; Capacidade de Decisão; Organização e Planeamento e Responsabilidade e Compromisso com o Serviço. Será valorado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

12.1.5 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração máxima de 30 minutos e será valorada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores de cada um dos seguintes parâmetros que integram a fórmula:

$EPS = IMP + RCS + CTE + CEC/4$, em que:

IMP - Interesse e Motivação Profissionais

RCS - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço

CTE - Capacidade de Trabalho em Equipa

CEC - Capacidade de Expressão e Comunicação

12.2 - Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos.

12.3 - É excluído do procedimento o candidato que não compareça ao primeiro método de seleção ou tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.

13 - Classificação Final:

A Classificação Final resultará da aplicação das fórmulas A e B abaixo indicadas, sendo expressa na escala de 0 a 20 valores e, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, considerando-se não aprovados os candidatos que, na classificação final, obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Fórmula A: $CF = 40\%AC + 30\%EAC + 30\%EPS$

Fórmula B: $CF = 45\%PC + 25\%AP + 30\%EPS$

Em que:

CF - Classificação Final

AC - Avaliação Curricular

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

PC - Prova de Conhecimentos

AP - Avaliação Psicológica

EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

13.1 - Critérios de ordenação preferencial:

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no Artigo 27.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04 alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11/01. Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores serão utilizados os seguintes critérios de preferência: 1.º Candidato com a maior classificação obtida no parâmetro da avaliação da Entrevista Profissional de Seleção - "Interesse e Motivação Profissionais"; 2.º Candidato residente na área geográfica da União de Freguesias de Santo Antão e São Julião do Tojal; 3.º Candidato com idade inferior.

14 - Nos termos do n.º6 do Artigo 11.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04 alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11/01 a Ata N.º 1, da reunião do júri, onde constam os critérios de avaliação

e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos, será afixada nas instalações da União de Freguesias de Santo Antão e São Julião do Tojal, sitas nas moradas referidas no ponto 10.3, a partir do 1º dia útil seguinte à publicação do presente aviso e, disponibilizada na sua página eletrónica, www.jf-tojal.pt.

15 - Nos termos do nº 1 e nº3 do Artigo 7º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04 alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11/01 e de acordo com a deliberação da Junta de Freguesia referida no ponto 1, a utilização dos métodos de seleção será faseada.

16 - A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

17 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da União de Freguesias de Santo Antão e São Julião do Tojal e disponibilizada na sua página eletrónica, www.jf-tojal.pt, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

18 - As notificações aos candidatos são efectuadas nos termos previstos na Portaria n.º125-A/2019 de 30/04 alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11/01.

19 - Nos termos do Artigo 1º Decreto-Lei n.º29/2001 de 3/02 é fixada uma quota de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

20 - Em cumprimento da alínea h) do Artigo 9º da Constituição da República Portuguesa, a União de Freguesias de Santo Antão e São Julião do Tojal enquanto entidade empregadora pública, 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.

Santo Antão do Tojal, 24 de agosto de 2021 - O Presidente da Junta de Freguesia, João da Silva Florindo.