Aviso

Freguesia de Azinhaga

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público

1 - Na sequência da deliberação da Junta de Freguesia de 23 de abril de 2019, torna-se público que, nos termos dos artigos 30.º e 33.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua redação atual (doravante designada por LTFP), conjugados com a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (doravante designada por Portaria), se encontra aberto pelo período de 10 dias úteis, a contar da data de publicação do aviso por extrato no Diário da República, o procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Técnico/Assistente Técnico, que se destina a trabalhadores com vínculo de emprego público e ainda a candidatos sem vínculo de emprego público ou com vínculo de emprego público a termo.

2 – Foi realizada consulta à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, enquanto entidade centralizada para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), a qual declarou não existirem reservas de recrutamento.

3 - Conforme o disposto na Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, relativo à existência de trabalhadores em situação de requalificação, e após consulta à EGRA, à Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo, declara-se que ainda não foi constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA).

4- Nos casos previstos n.^{os} 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria, é constituída uma reserva de recrutamento interna pelo prazo máximo de 18 (dezoito) meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, a ser utilizada quando, nesse período, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

5 - Posto de trabalho e sua caraterização:

5.1 - Carreira/Categoria: Assistente Técnico/Assistente Técnico – 1 (um) posto de trabalho.

5.1.1 - Atribuições/Competências/Atividades: realizar o atendimento ao público e a execução de tarefas inerentes ao mesmo; elaborar e organizar processos administrativos; transmitir a comunicação entre os vários órgãos e os particulares; apoiar o Órgão Executivo e Assembleia de Freguesia; realizar trabalhos de processamento de texto e de introdução de dados em sistemas informáticos ou outros; promover ao tratamento de informação; promover a recolha, exame e conferência de elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciar pela sua correção e andamento, através de ofício, informações ou notas; realizar todas as funções com grau 2 de complexidade funcional

5.2 - Local de trabalho: sede da Freguesia de Azinhaga, sem prejuízo das deslocações inerentes ao exercício das funções.

6- Posicionamento remuneratório: a posição remuneratória será objeto de negociação remuneratória nos termos do artigo 38.º da LTFP, sendo a posição de referência a correspondente à 1.ª posição remuneratória e 5.º nível remuneratório da tabela remuneratória única para a carreira de Assistente Técnico.

7 - Requisitos de admissão: os previstos nos artigos 17.º e 35.º da LTFP.

7.1- Nível habilitacional exigido: 12.º ano, de acordo com a alínea b) do n.º 1 do 86.º da LTFP. O nível habilitacional exigido em função da idade não é passível de ser substituído por experiência em funções similares e equiparadas.

7.2 - Para efeitos da alínea k), do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, não serão admitidos os 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 do órgão ou serviço idênticos ao posto de trabalho cuja ocupação se pretende com o presente procedimento concursal.

8 - A prioridade no recrutamento será de acordo com o estabelecido no artigo 30.º e alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP.

9 – A forma de apresentação da candidatura deve obedecer ao preceituado no artigo 19.º da Portaria.

9.1 - Formalização de candidaturas: será efetuada através do preenchimento de formulário próprio, aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, de 08 de maio, disponibilizado em suporte papel na sede da Freguesia de Azinhaga, Rua Pilar Del Rio, e na página eletrónica www.freguesiadeazinhaga.pt.

9.2 - A entrega da candidatura poderá ser efetuada:

- Pessoalmente na sede da Freguesia de Azinhaga, na Rua Pilar Del Rio (das 9h00 às 12h30 e das 14h30 às 18h00), de segunda a sexta-feira, sendo emitido recibo da data de entrada;
- Através de correio registado e com aviso de receção, para o mesmo endereço, atendendo à data do respetivo registo para o termo do prazo fixado;

- Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.
9.3 - Documentos que devem acompanhar a candidatura:
a) Documento comprovativo das habilitações literárias (para os candidatos abrangidos pela Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, o documento comprovativo das habilitações literárias deve atestar a conclusão da escolaridade obrigatória);
b) No caso de possuir vínculo de emprego público, declaração atualizada, passada e autenticada pelo órgão ou serviço onde exerce funções, onde conste: o vínculo de emprego público previamente estabelecido; a carreira e categoria de que seja titular; a atribuição/competência/atividade inerente ao posto de trabalho que ocupa (fazendo distinção caso existam alterações ao longo dos anos de carreira); indicação precisa dos anos, meses e dias do tempo de trabalho associado a cada atribuição/competência/atividade (caso exista distinção de funções ao longo dos anos de carreira) e a classificação obtida na avaliação de desempenho inerente ao período em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição/competência/atividade idêntica à do posto de trabalho a que se candidata, do último período de avaliação, não superior a três anos;
c) Comprovativos emitidos por entidades acreditadas das ações de formação relacionadas com as atribuições/competências/atividades do posto de trabalho ao qual se candidata, com a indicação precisa do número de horas ou dias;
d) Comprovativos de todas as experiências profissionais relacionadas com as atribuições/competências/atividades do posto de trabalho ao qual se candidata, com a indicação precisa das funções desempenhadas e do tempo de serviço;
e) Currículo profissional, datado e assinado, assim como todos os comprovativos dos factos nele constantes, que digam respeito à atribuição/competência/atividade do posto de trabalho ao qual se candidata;
f) Fotocópia da carta de condução.
9.4 - A falta de apresentação dos documentos legalmente exigidos implica a exclusão dos candidatos, nos termos do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria.
9.5 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas por lei.
9.6 - Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de elementos comprovativos das suas declarações.
10 - Prazo de candidatura: 10 dias úteis a contar da data de publicação do aviso por extrato em Diário da República.
Nos termos do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP);
10.1 - De acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, no caso de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar, são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
10.1.1. Para além dos métodos de seleção obrigatórios, será aplicada a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) como método de seleção complementar.
10.2 Classificação final (CF), obtida após aplicação dos métodos de seleção:
10.2.1 – Para os candidatos que realizem os métodos de avaliação Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, a CF será calculada através da seguinte fórmula:
CF = (PC x 0,50) + (AP x 0,25) + (EPS x 0,25).
Para os candidatos que realizem os métodos de avaliação obrigatórios Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, a CF será calculada através da seguinte fórmula:
CF = (AC x 0,35) + (EAC x 0,40) + (EPS x 0,25).
12. Descrição dos métodos de seleção:
12.1- Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções a concurso. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A aplicação da PC será efetuada nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria.
11.1.1- Natureza da Prova de Conhecimentos: Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada função. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos será sob a forma escrita e de natureza teórica, de realização individual, com 2 4 questões de escolha múltipla. A valoração de 22 questões é de 0,80 cada e duas questões têm a valoração de 1,20, cada. A prova de

conhecimentos terá a duração de 60 minutos. É permitido aos candidatos a consulta de legislação em formato de papel, desde que desprovida de anotações/comentários. A prova versará sobre as seguintes matérias e legislação nas suas atuais redações:

- ✓ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- ✓ Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e Lei n.º 169/99, de 18 de setembro;
- ✓ Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
- ✓ Constituição da República Portuguesa - Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto;
- ✓ Reclamações nas autarquias locais - Portaria n.º 659/2006, de 03 de julho;
- ✓ Regulamento Arquivístico para as Autarquias Locais - Portaria n.º 412/2001, de 17 de abril e Portaria n.º 1253/2009 de 14 de outubro;
- ✓ Cadastro e Inventário dos bens do Estado - Portaria n.º 671/2000, de 17 de abril;
- ✓ Medidas de modernização administrativa - Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril;
- ✓ Sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública e Autárquica - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro

12.2 - 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 respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Na última fase e para os candidatos que tenham completado o método, os níveis classificativos são: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A aplicação da AP será efetuada nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria.

12.3 - Avaliação Curricular (AC): este método decorrerá nos termos alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria, sendo que 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 avaliação de desempenho obtida. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

12.3.1- Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP. A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: AC = 0,20 HA + 0,30 FP + 0,40 EP + 0,10 AD.

12.3.2 - Nas Habilitações Académicas (HA) consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Critérios de valorização	Pontuação
Habilitação inferior ao 12.º ano de escolaridade.	12
12.º ano de escolaridade.	16
Superior ao 12.º ano de escolaridade.	20

12.3.3 - Na Formação Profissional (FP) consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total inferior a 25 horas.	8
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre 25 e 35 horas.	12
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre 35,01 e 50 horas.	16
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total superior a 50 horas.	20

12.3.4 - Na Experiência Profissional (EP) considera-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas mediante declarações. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com menos de 3 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	8

Entre 3 anos e inferior a 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	12
Entre 5 a 6 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	16
Com mais de 6 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	20

12.3.5 - A classificação final da Avaliação de Desempenho (AD) diz respeito ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Será considerada a sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 85.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (Lei do SIADAP) e no n.º 1 do artigo 9.º da Portaria. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri determina, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, que o valor positivo a integrar a fórmula é de 2,500 valores, aplicando a escala do SIADAP, devendo este ser convertido à escala de 0 a 20 valores. A conversão da Escala do SIADAP para a escala de 0 a 20: AD= Avaliação do Desempenho x 4.

12.4 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): este método será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC será realizada por técnicos com formação adequada para o efeito. As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil de competências do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas 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, em que:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	16 valores
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	12 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	8 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	4 valores

12.4.1 – Escala de Avaliação:

Escala Qualitativa	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

12.5 – Entrevista Profissional de Seleção - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, conforme o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria. Este método será valorado 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, conforme disposto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria. A classificação final deste método resulta da média aritmética das classificações dos seguintes critérios de avaliação:

Conhecimentos específicos, formação e experiência

Nível insuficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência – 4 valores;
Nível reduzido de conhecimentos específicos, formação e experiência – 8 valores;
Nível suficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência – 12 valores;
Nível bom de conhecimentos específicos, formação e experiência – 16 valores;
Nível elevado de conhecimentos específicos, formação e experiência – 20 valores.

Motivação e orientação para o exercício da função

Nível insuficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 4 valores;
Nível reduzido de motivação e orientação para o exercício da função – 8 valores;
Nível suficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 12 valores;
Nível bom de motivação e orientação para o exercício da função – 16 valores;
Nível elevado de motivação e orientação para o exercício da função – 20 valores.

Atitude, responsabilidade e compromisso

Nível insuficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 4 valores;
Nível reduzido de atitude, responsabilidade e compromisso – 8 valores;
Nível suficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 12 valores;
Nível bom de atitude, responsabilidade e compromisso – 16 valores;
Nível elevado de atitude, responsabilidade e compromisso – 20 valores.

Capacidade de comunicação

Nível insuficiente de capacidade de comunicação – 4 valores;
Nível reduzido de capacidade de comunicação– 8 valores;
Nível suficiente de capacidade de comunicação– 12 valores;

Nível bom de capacidade de comunicação– 16 valores;
Nível elevado de capacidade de comunicação– 20 valores.

Competência de relacionamento interpessoal

Nível insuficiente de competência de relacionamento interpessoal – 4 valores;
Nível reduzido de competência de relacionamento interpessoal – 8 valores;
Nível suficiente de competência de relacionamento interpessoal – 12 valores;
Nível bom de competência de relacionamento interpessoal – 16 valores;
Nível elevado de competência de relacionamento interpessoal – 20 valores.

12.5.1 – Escala de Avaliação

Escala Qualitativa	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

13 - A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases que o comportem ou na classificação final, conforme o n.º 10 do artigo 9.º da Portaria.

14 - São excluídos do procedimento os candidatos que não realizem um dos métodos para o qual foram notificados.

15 - Notificação e exclusão dos candidatos:

15.1 - Os candidatos admitidos serão notificados para a realização dos métodos de seleção por uma das formas previstas do artigo 10.º da Portaria.

15.2- De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas do artigo 10.º da Portaria, para a realização da audiência prévia nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

16 - O júri do presente procedimento concursal, será o seguinte:

Presidente: Acácio Galrinho Nunes, Chefe da Divisão de Obras Urbanismo e Ambiente do Município da Golegã;

1.º Vogal Efetivo: António Carlos Costa Camilo, Técnico Superior do Município da Golegã, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal Efetivo: António Manuel Alves Sousa Riachos, Coordenador Técnico do Município da Golegã;

1.º Vogal Suplente: Ana Catarina Ferreira Cristino, Chefe Divisão Administração e Finanças do Município da Golegã;

2.º Vogal Suplente: Elsa Catarina Petinga Lourenço, Chefe Divisão Intervenção Social do Município da Golegã.

17- As atas do júri, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito, nos termos da alínea k) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, e serão publicitadas no sítio da Internet da Freguesia em _____.

18 - 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.

19 - Dar-se-á cumprimento ao disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

20 – Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, o critério de desempate será pela valoração obtida no primeiro método de seleção, conforme alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria. Subsistindo o empate aplicar-se-ão, sucessivamente, os seguintes critérios:

a) Experiência profissional nas funções similares às do posto de trabalho, desempenhadas em Autarquia Locais;

b) Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho;

c) Candidato com habilitação académica mais elevada.

21 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da Freguesia, será publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação e será publicitada na respetiva página eletrónica www.freguesiadeazinhaga.pt.

22 - Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente aviso é publicado, na 2.ª série do Diário da República, por extrato, na respetiva página eletrónica www.freguesiadeazinhaga.pt e na bolsa de emprego público (BEP) acessível em www.bep.gov.pt.

29 de Maio de 2019. – O Presidente da Freguesia de Azinhaga, David Ramos