

ABERTURA DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NÃO OCUPADOS DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL E DE UM ASSISTENTE TÉCNICO

Nos termos do disposto do artigo 11.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, e conjugado com os artigos 30.º e 33.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, na sequência da aprovação do órgão executivo em reunião de 06/02/2024, deliberada em assembleia de freguesia de 20 de março de 2024, se encontra aberto procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de quatro postos de trabalho, todos na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira geral e categoria de 2 (dois) Assistentes Operacionais, para a carreira geral e categoria 1 (um) de Encarregado Operacional e para a carreira geral e categoria 1(um) Assistente Técnico previstos e não ocupados no mapa de pessoal próprio da Freguesia de Argoncilhe, aprovado para o ano de 2024, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação no Diário da República de extrato deste aviso e a Bolsa de Emprego Público (BEP), e nos termos seguintes:

1.- Legislação aplicável: o presente procedimento rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (artigos 30.º, n.º 4, e 33.º), artigos 4.º, n.º 1, e 9.º, do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, e na Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

2.- Posto de trabalho: 2 (dois) postos, na carreira geral e categoria de 1 (um) Assistente Operacional, para a carreira geral e categoria 1(um) Assistente Técnico;

Referência 1- 1 (um) Assistente Operacional;

Referência 2 - 1 (um) Assistente Técnico;

3. Caracterização do posto de trabalho:

Referência 1: Grau de complexidade 1 com funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área funcional limpeza urbana, para execução de tarefas que podem comportar esforço físico, nomeadamente, recolha de lixos, limpeza de ruas e equiparados, varredura, limpeza de papeleiras, sarjetas e sumidouros, lavagem de vias públicas, limpeza de chafarizes, remoção de lixeiras e extirpação de ervas, apoiar em atos de desinfeção, proceder à aplicação de produtos fitofarmacêuticos quando necessário, desmatação. Colabora nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de outros equipamentos, auxiliar a execução de cargas e descargas, realização de tarefas simples, não específicas, de carácter manual ou com recurso a maquinaria específica para as necessidades a colmatar. Realizar as referidas tarefas mediante o recurso a máquinas agrícolas, como roçadoura, motosserra, trator, máquina de corte e aparo de relva, moto-enxadas, sopradores, cortasebes, recortadores, entre outros, a condução e operação dos referidos equipamentos em segurança.

Referência 2: Grau de complexidade 2 com funções de natureza administrativa, realizando o atendimento ao público e todas as tarefas inerentes ao mesmo, cumprindo os procedimentos administrativos de acordo com a legislação em vigor e com as normas internas; executar os serviços de secretaria, organização de arquivo, atualização do inventário de bens móveis e imóveis, economato, emissão de documentos e outros serviços administrativos inerentes à organização e funcionamento interno da Freguesia; apoiar os órgãos autárquicos e colaborar na área administrativa e logística em todos os serviços, projetos e atividades, Assim, como realização de encomendas de bens de consumo, serviços de estafeta, registo de queimas e queimadas, organização do arquivo do cemitério, experiência comprovada num período mínimo de 20 meses em trabalhos similares numa entidade equiparada, devendo ter formação certificada de utilização do Programa Vale Eficiência, da plataforma informática do INCM e do Portal Base.

4. Perfil de competências:

Referência 1-

- Capacidade de organização e método de trabalho; capacidade de relacionamento interpessoal; capacidade de trabalho em equipa e capacidade de responsabilidade e compromisso com o Serviço;

Referência 2-

- Capacidade de organização e método de trabalho; capacidade para orientação de resultados; capacidade para analisar a Informação com Sentido Crítico; capacidade de ter Iniciativa e ter Autonomia; capacidade de otimizar recursos, capacidade de responsabilidade e compromisso com o Serviço, capacidade de Trabalho de Equipa e Cooperação e capacidade de Tolerância à Pressão e Contrariedades;

5. Local de trabalho: o local de prestação de trabalho situa-se em quaisquer instalações da junta de freguesia e Área de Freguesia de Argoncilhe;

6. Posicionamento remuneratório – Tendo em conta o preceituado no artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o Decreto-Lei n.º 108/2023, de 22 de novembro, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias é objeto de negociação com a entidade empregadora pública, sendo a posição remuneratória de referência é:

Referência 1- correspondente à 1.ª posição remuneratória, sendo a remuneração, no valor de 821,83€;

Referência 2 -correspondente à 1.ª posição remuneratória, sendo a remuneração, no valor de 922,47€.

7. Prazo de validade: O presente procedimento concursal é válido para o recrutamento e ocupação dos dois postos de trabalho referidos.

8- Requisitos de admissão:

8.1.– Requisitos gerais:

8.1.1 – Poderão candidatar-se indivíduos com ou sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado (cf. artigo 30.º, n.º 4 da LTFP). O recrutamento efetua-se, sem prejuízo de outras preferências legalmente estabelecidas, pela ordem prevista na LTFP.

8.1.2 - Poderão candidatar-se indivíduos que até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas reúnam os seguintes requisitos definidos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e que são os seguintes:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8.2.- Requisitos específicos:

Referência 1- O nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional é Escolaridade obrigatória (4.º ano para nascidos até 31/12/1966, 6.º ano para os nascidos entre 01/01/1967 a 31/12/1980, 9.º ano para os nascidos a partir de 01/01/1981), não podendo ser substituída por experiência profissional, a habilitação de carta de condução do tipo B e de trator; formação certificada da aplicação de produtos fitofarmacêuticos;

Referência 2 - O nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional é 12.º ano de escolaridade e, ainda é exigido que o candidato, sob pena de exclusão, tenha experiência comprovada de 20 meses em trabalhos similares, formação certificada do Programa Vale Eficiência, da plataforma informática do INCM e do Portal Base, Carta de condução do tipo B.

8.3 - Requisitos de vínculo:

8.3.1.- Para cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conforme deliberada na ata do órgão executivo de 06/02/2024, o recrutamento será entre trabalhadores sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída.

9.- Forma e prazo para a apresentação das candidaturas:

9.1.– Prazo – 10 dias úteis a contar da data da publicação do correspondente aviso no Diário da República, no BEP, nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

9.2.– Formalização de candidaturas – As candidaturas deverão ser formalizadas, até ao termo do prazo fixado, mediante submissão de formulário tipo, devidamente preenchido e assinado, disponível na página eletrónica da autarquia www.jf-argoncilhe.com ou a disponibilizar pelos serviços administrativos da Junta. O envio da candidatura deverá ser através de correio eletrónico para o endereço freguesia.argoncilhe@hotmail.com remetidas ou por correio registado com aviso de receção, expedida até ao termo do prazo fixado, para autarquia, para a morada Largo Professor Joaquim da Silva Tavares, nº 85, 4505-009 Argoncilhe.

9.3.– O formulário deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

- a) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias;
- b) Documentos comprovativos da experiência e da formação profissional;
- c) Curriculum vitae atualizado, datado e assinado;
- d) Fotocópia da Carta de Condução do tipo B;
- e) Fotocópia da Carta de Condução de Trator – Referência 1;
- f) Declaração passada e autenticada pelo serviço de origem que comprove a existência atual de emprego público por tempo indeterminado, com expressa referência à carreira e, ou categoria, de que seja titular, bem como a atividade que o candidato executa, quando se aplique.

9.4 - No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda, igualmente sob pena de exclusão, apresentar a respetiva declaração comprovativa emitida e autenticada pelo(s) Serviço(s) de origem, que circunstancie:

- xiii) a respetiva relação jurídica de emprego público;
- xiv) carreira e categoria em que se encontra integrado;
- xv) atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caracterizadoras do inerente posto de trabalho, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal;
- xvi) tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme n.º 1, do artigo 79.º, da LTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho objeto do presente procedimento;
- xvii) avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e/ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente, do n.º 7, do artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e/ ou do n.º 2, do artigo 30º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado;
- xviii) posição remuneratória correspondente à remuneração auferida.

9.5 - Sempre que um ou mais candidatos exerçam funções nesta Freguesia, os documentos exigidos são solicitados pelo Júri à respetiva Freguesia e àquele entregues oficiosamente, não lhes sendo exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

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 documentos comprovativos das suas declarações.

9.7 - Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 15.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, a não apresentação dos documentos atrás referidos determina a exclusão dos candidatos.

9.8- As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

10 – Os métodos de seleção a utilizar:

- a) Prova Prática de Conhecimentos (PPC), Avaliação Psicológica (AP) e Avaliação Curricular (AC).
- b) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

10.1 - Prova Prática de Conhecimentos (PPC) – A Prova Prática de Conhecimentos, destina-se a avaliar se, e em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências operacionais necessárias em situações concretas no exercício da função.

10.2 - Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

10.3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

10.4 - Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, 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.

10.5 – No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os referidos no ponto 10, alínea b).

10.6 –Aos restantes candidatos os métodos de seleção são os referidos no ponto 10, alínea a).

10.7 - Os métodos referidos no ponto 10, alínea b) podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 10, alínea a), previstos no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

10.8 – De acordo com o disposto na alínea 1 do art.º 19º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada.

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

11 - Classificação dos métodos de seleção:

Referência 1:

11.1 – Prova Prática de Conhecimentos (PPC) – A Prova Prática de Conhecimentos, destina-se a avaliar se, e em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências operacionais necessárias em situações concretas no exercício da função.

A PPC será de natureza prática e oral, e com o objetivo de avaliar os conhecimentos práticos para a função, e consistirá em:

1. Preparação de canteiros para plantação de arbustos, herbáceas, perenes e flores de época, incluindo da incorporação de fertilizantes e compostos orgânico;
2. Verificação do correto manuseamento dos equipamentos e ferramentas necessárias para a referida função;
3. Regras de segurança no trabalho

Duração: 30 minutos.

Serão avaliados os seguintes parâmetros (com a respetiva pontuação):

- 1º Parâmetro - Perceção e compreensão das tarefas:
 - 5 valores – Demonstrou elevada perceção e compreensão das tarefas;
 - 4 valores – Demonstrou boa perceção e compreensão das tarefas;
 - 3 valores – Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão das tarefas;
 - 2 valores – Demonstrou conhecimento reduzido da perceção e compreensão das tarefas;
 - 1 valor – Demonstrou conhecimento insuficiente da perceção e compreensão das tarefas;
- 2º Parâmetro – Qualidade de realização:
 - 5 valores – Demonstrou elevada qualidade de realização das tarefas;
 - 4 valores – Demonstrou boa qualidade de realização das tarefas;
 - 3 valores – Demonstrou razoável qualidade de realização das tarefas;
 - 2 valores – Demonstrou reduzida qualidade de realização das tarefas;

- 1 valor – Demonstrou insuficiente qualidade de realização das tarefas;
- 3º Parâmetro – Celeridade na execução:
- 5 valores – Demonstrou elevada celeridade na execução das tarefas;
- 4 valores – Demonstrou boa celeridade na execução das tarefas;
- 3 valores – Demonstrou razoável celeridade na execução das tarefas;
- 2 valores – Demonstrou reduzida celeridade na execução das tarefas;
- 1 valor – Demonstrou insuficiente celeridade na execução das tarefas;
- 4º Parâmetro – Grau de conhecimentos demonstrado:
- 5 valores – Demonstrou elevado conhecimento das tarefas;
- 4 valores – Demonstrou bom conhecimento das tarefas;
- 3 valores – Demonstrou razoável conhecimento das tarefas a executar;
- 2 valores – Demonstrou reduzido conhecimento das tarefas a executar;
- 1 valor – Demonstrou insuficiente conhecimento das tarefas a executar.

11.2 - Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa.

Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.

11.2.1 - A aplicação do método de seleção, Avaliação Psicológica será da competência da DGAEP ou de outras entidades, devidamente autorizadas e escolhidas pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade (DGAEP).

11.3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso e avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, e terá a duração prevista até 30 minutos.

11.4 - Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

a) HA – Habilitação Académica: onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;
- Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.

b) FP - Formação Profissional:

O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

- Sem cursos ou ações – 0 valor;
- Cursos ou ações de duração até 20 horas – 1 valor;
- Cursos ou ações de duração de 21 a 50 horas – 2 valores;
- Cursos ou ações de duração de 51 a 80 horas – 3 valores;
- Cursos ou ações de duração de 81 a 100 horas – 4 valores;
- Cursos ou ações de duração superior a 100 horas – 5 valores.

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP), apenas serão contabilizadas as ações e cursos de formação frequentados, adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado e que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. 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 7 horas.

c) Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.

Será ponderada da seguinte forma:

- Menos de um ano – 8 valores;
- Entre um e dois anos – 10 valores;
- Entre três e quatro anos – 12 valores;
- Entre cinco e seis anos – 14 valores;
- Entre sete e oito anos – 16 valores;
- Entre nove e dez anos – 18 valores;

- Superior a dez anos – 20 valores.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

d) Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao período correspondente aos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma apurada através do cálculo da média desses mesmos anos.

Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, será atribuída a classificação de 3.

A conversão da média final, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, conforme exemplo abaixo discriminado:

5-----20

3,5-----x

x= 14

A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

AC = HA (20%) + FP (30%) + EP (35%) + AD (15%) em que:

AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional e AD = Avaliação de Desempenho.

11.5 – A Valoração e a ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e resulta da ponderação das seguintes fórmulas:

11.6. – OF = (PPC x 70%) + AP (Apto/Não Apto) + (AC x 30%)

Em que: OF – Ordenação Final; PPC – Prova Prática de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica; AC – Avaliação Curricular.

11.6.1 – OF = (AC x 70%) + (EAC x 30%)

Em que: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

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

11.8 - Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

a) Candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado:

1º Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas);

2º Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas);

3º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de trabalho em equipa”;

4º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de organização e método de trabalho”;

b) Restantes candidatos:

1º Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas);

2º Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas);

3º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de trabalho em equipa”;

4º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de organização e método de trabalho”.

Referência 2

13 - Classificação dos métodos de seleção:

13.1 – Prova Prática de Conhecimentos (PPC) – A Prova Prática de Conhecimentos, destina-se a avaliar se, e em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências operacionais necessárias em situações concretas no exercício da função.

A PPC será de natureza prática e oral, e com o objetivo de avaliar os conhecimentos práticos para a função, e consistirá em:

1. Verificação do correto manuseamento dos equipamentos e plataforma eletrónicas;
2. Metodologia de catalogação, arquivo e registos;
3. Realização de diversas tarefas administrativas.

Duração: 30 minutos.

Serão avaliados os seguintes parâmetros (com a respetiva pontuação):

- 1º Parâmetro - Perceção e compreensão das tarefas:
5 valores – Demonstrou elevada perceção e compreensão das tarefas;
4 valores – Demonstrou boa perceção e compreensão das tarefas;
3 valores – Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão das tarefas;
2 valores – Demonstrou conhecimento reduzido da perceção e compreensão das tarefas;
1 valor – Demonstrou conhecimento insuficiente da perceção e compreensão das tarefas;
- 2º Parâmetro – Qualidade de realização:
5 valores – Demonstrou elevada qualidade de realização das tarefas;
4 valores – Demonstrou boa qualidade de realização das tarefas;
3 valores – Demonstrou razoável qualidade de realização das tarefas;
2 valores – Demonstrou reduzida qualidade de realização das tarefas;
1 valor – Demonstrou insuficiente qualidade de realização das tarefas;
- 3º Parâmetro – Celeridade na execução:
5 valores – Demonstrou elevada celeridade na execução das tarefas;
4 valores – Demonstrou boa celeridade na execução das tarefas;
3 valores – Demonstrou razoável celeridade na execução das tarefas;
2 valores – Demonstrou reduzida celeridade na execução das tarefas;
1 valor – Demonstrou insuficiente celeridade na execução das tarefas;
- 4º Parâmetro – Grau de conhecimentos demonstrado:
5 valores – Demonstrou elevado conhecimento das tarefas;
4 valores – Demonstrou bom conhecimento das tarefas;
3 valores – Demonstrou razoável conhecimento das tarefas a executar;
2 valores – Demonstrou reduzido conhecimento das tarefas a executar;
1 valor – Demonstrou insuficiente conhecimento das tarefas a executar.

13.2 - Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa.

Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.

13.2.1 - A aplicação do método de seleção, Avaliação Psicológica será da competência da DGAEP ou de outras entidades, devidamente autorizadas e escolhidas pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade (DGAEP).

13.3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso e avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, e terá a duração prevista até 30 minutos.

13.4 - Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

- a) HA – Habilitação Académica: onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:
 - Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;
 - Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.

- b) FP - Formação Profissional:

O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

- Sem cursos ou ações – 0 valor;
- Cursos ou ações de duração até 20 horas – 1 valor;
- Cursos ou ações de duração de 21 a 50 horas – 2 valores;
- Cursos ou ações de duração de 51 a 80 horas – 3 valores;
- Cursos ou ações de duração de 81 a 100 horas – 4 valores;
- Cursos ou ações de duração superior a 100 horas – 5 valores.

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP), apenas serão contabilizadas as ações e cursos de formação frequentados, adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total atribuir neste

fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado e que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. 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 7 horas.

c) Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.

Será ponderada da seguinte forma:

- Menos de um ano – 8 valores;
- Entre um e dois anos – 10 valores;
- Entre três e quatro anos – 12 valores;
- Entre cinco e seis anos – 14 valores;
- Entre sete e oito anos – 16 valores;
- Entre nove e dez anos – 18 valores;
- Superior a dez anos – 20 valores.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

d) Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao período correspondente aos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma apurada através do cálculo da média desses mesmos anos.

Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, será atribuída a classificação de 3.

A conversão da média final, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, conforme exemplo abaixo discriminado:

5-----20

3,5-----x

x= 14

A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

AC = HA (20%) + FP (30%) + EP (35%) + AD (15%) em que:

AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional e AD = Avaliação de Desempenho.

13.5 – A valoração e a ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e resulta da ponderação das seguintes fórmulas:

13.6. – OF = (PPC x 70%) + AP (Apto/Não Apto) + (AC x 30%)

Em que: OF – Ordenação Final; PPC – Prova Prática de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica; AC – Avaliação Curricular.

13.6.1 – OF = (AC x 70%) +(EAC x 30%)

Em que: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

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

13.8 - Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

a) Candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado:

1º Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas);

2º Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas);

3º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de trabalho em equipa”;

4º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de organização e método de trabalho”;

b) Restantes candidatos:

1º Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas);

2º Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas);

3º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de trabalho em equipa”;

4º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de organização e método de trabalho”.

14-1 – Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro, a aplicação do segundo método e dos seguintes será aplicada a apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

14.2 - Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

14-3- São, ainda, motivos de exclusão do presente procedimento:

- a) O incumprimento dos requisitos mencionados no aviso, sem prejuízo dos demais, legal ou regularmente previstos;
- b) A obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores na prova de conhecimentos e/ou na avaliação curricular;
- c) A não comparência à prova de conhecimento, avaliação psicológica, entrevista profissional de seleção (quando aplicável);
- d) A obtenção um juízo Não Apto na avaliação psicológica;
- e) A obtenção de uma valoração final inferior a 9,5 valores, quando haja lugar à aplicação dos dois métodos de seleção.

15 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da junta de freguesia e publicada na página eletrónica da Junta de Freguesia.

16- Atento o artigo 22º, da Portaria n.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, à lista unitária de ordenação dos candidatos aprovados é aplicável com as necessárias adaptações o disposto no artigo 10.º e do nº1 artigo 25.º, da mesma Portaria;

17- As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

18- Haverá lugar à audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, após a aplicação de todos os métodos de seleção e antes de ser homologada a lista.

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

20- A lista de ordenação final, após homologação, é afixada na junta de freguesia e disponibilizada no site da autarquia., assim como publicada por extrato um aviso na 2ª série do DRE.

21- Constituição do Júri:

- Presidente de Júri, Manuel Pereira dos Santos, Presidente da Junta de Freguesia;
- 1.º Vogal efetivo – Sandra Maria da Silva Castro, Secretária do Executivo que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;
- 2.º Vogal efetivo – Pedro Alexandre da Silva Martins, Tesoureiro do Executivo;
- 1.º vogal suplente, Raquel Marisa Soares Guimarães Gomes, Vogal;
- 2º vogal suplente, Rui Filipe Guedes Pereira, Vogal.

22. -Publicitação: o presente procedimento foi publicitado na 2.ª série do Diário da República, por extrato, e integralmente na Bolsa de Emprego Público e na página Eletrónica da autarquia (artigo 11.º, n.º 1, da Portaria nº 233/2023, de 9 de setembro).

23- 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.

24- Nos termos do decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão a concurso, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada dessa forma a apresentação imediata de documento comprovativo. Devem ainda mencionar no próprio requerimento, todos os elementos necessários ao cumprimento do disposto no artigo 7.º, do decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

25- Quota de emprego para pessoas com deficiência: nos termos do n.º 3, do artigo 3.º, do decreto-Lei n.º 29/201, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, têm preferência em igualdade de classificação.

26. Proteção de Dados Pessoais: na candidatura, o/a candidato/a presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, no ato de candidatura e com a estrita finalidade de recolha, e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Argoncilhe, 21 de março de 2024,
O Presidente da Junta de freguesia,
Manuel Pereira dos Santos,