

**FREGUESIA DE ESCAPÃES****Aviso n.º 2263/2022**

Sumário: Abertura de procedimento concursal comum para técnico superior.

Abertura do procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho não ocupado da carreira geral e categoria de técnico superior (Administração Pública)

Nos termos do disposto do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 15/12/2021, deliberada em assembleia de freguesia de 29/12/2021, se encontra aberto procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira geral e categoria de Técnico Superior (Administração Autárquica) previsto e não ocupado no mapa de pessoal próprio da freguesia de Escapães, aprovado para o ano de 2022, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação no *Diário da República* de extrato deste aviso, 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 n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

2 — Caracterização do posto de trabalho: Estudo e aplicação de métodos e instrumentos de gestão, executados com autonomia e responsabilidade, relativos aos vários domínios de atividade da administração da freguesia, nomeadamente administrativo (organização e reformulação da estrutura orgânica dos serviços, modernização administrativa e desburocratização); Realizar 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; coordenar e garantir o correto funcionamento do balcão dos C.T.T.; apoiar os órgãos autárquicos e colaborar na área administrativa e logística em todos os serviços, projetos e atividades dirigidas à comunidade em geral, programadas e dinamizadas pela Junta de Freguesia.

3 — Local de trabalho: o local de prestação de trabalho situa-se nas instalações da junta de freguesia.

4 — Prazo de validade: O presente procedimento concursal é válido para o recrutamento e ocupação do posto de trabalho referido.

5 — Requisitos de admissão:

5.1 — Requisitos gerais: 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.

5.2 — Requisitos específicos:

5.2.1 — Habilitações literárias exigidas: Curso Superior que confira o grau de licenciatura (área de formação: Administração Pública), insuscetível de substituição por formação ou experiência profissional.

5.2.2 — Três anos de Experiência comprovada em Administração Pública e no atendimento em balcão de C.T.T;

5.3 — Requisitos de vínculo:

5.3.1 — 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, o recrutamento será entre trabalhadores sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída.

5.4 — 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 10-B/2020, de 20 de março, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias é objeto de negociação com a entidade empregadora pública, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição, nível 11, da categoria de Técnico Superior.

6 — Forma e prazo para a apresentação das candidaturas:

6.1 — Prazo — 10 dias úteis a contar da data da publicação do correspondente aviso no *Diário da República* nos termos do artigo 18.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

6.2 — Formalização de candidaturas — A apresentação das candidaturas deverá ser formalizada, em suporte de papel, através de documento próprio de utilização obrigatória, a solicitar na secretaria da autarquia. O formulário poderá ser entregue pessoalmente na junta de freguesia ou remetido por correio registado, com aviso de receção, para Junta de Freguesia de Escapães, Rua Camilo A Correia, n.º 345 4520-014 Escapães, até ao fim do prazo fixado no respetivo aviso de abertura, devendo constar, obrigatoriamente, os seguintes elementos: identificação completa do candidato (nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação civil, endereço postal, telefone e endereço eletrónico, caso exista).

6.3 — O formulário deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

- a) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias;
- b) Declarações comprovativas da experiência em Administração pública e em balcão de C.T.T.;
- c) Documentos comprovativos da experiência e da formação profissional;
- d) *Curriculum vitae* atualizado, datado e assinado;
- e) 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.

6.4 — 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.

6.5 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

7 — Métodos de Seleção: No presente procedimento concursal serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios e um complementar, referidos nos n. os 1 e 2 do artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: Provas de Conhecimentos (PC), método obrigatório; Avaliação Psicológica (AP), método obrigatório; Entrevista Profissional de Seleção (EPS), método complementar; E, aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º, do mesmo diploma legal, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com o n.º 3 do mesmo artigo e diploma, os métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC), método obrigatório; Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), método obrigatório; Entrevista Profissional de Seleção (EPS), método complementar;

7.1 — Provas de Conhecimentos (PC) — visam avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da correspondente função do posto de trabalho a ocupar. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional. Este método de seleção assume a forma escrita, reveste a natureza teórica, é de realização individual, com consulta de legislação não anotada em formato de papel, tem a duração de 60 minutos, e incide sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências

específicas da função e será valorado na escala de 0 a 20 valores. Conteúdos programáticos, Bibliografia e legislação:

Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua versão atualizada);

Regime Jurídico Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais (Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua versão atualizada);

Código dos Contratos Públicos (Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua versão atualizada);

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho);

Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua versão atualizada);

Regulamento Geral do Ruído (Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, na sua versão atualizada);

SIADAP — Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro);

7.2 — 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 posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e é avaliada 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.

7.3 — Avaliação Curricular (AC) — visa avaliar e analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e, ou, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida nos últimos três anos.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica ou curso equiparado, Formação profissional, Experiência profissional e Avaliação de Desempenho.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = 1 HA + 1 FP + 2 EP + 1 AD$$

sendo:

HA — Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Licenciatura — 12 valores,
Curso Pós-Graduação — 14 valores;
2 Cursos Pós-Graduação — 15 valores,
Mestrado — 17 valores,
Doutoramento — 20 valores;

FP — Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional detidas pelos trabalhadores relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho;

Sem formação profissional — 0 valores,
Até 6 horas de formação — 8 valores,
6 a 12 horas de formação — 10 valores,
12 a 18 horas de formação — 12 valores,
18 a 30 horas de formação — 14 valores,



30 a 90 horas de formação — 16 valores,
90 a 120 horas de formação — 18 valores,
120 horas de formação — 20 valores.

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

Um dia = 6 horas,
Uma semana = 30 horas,
Um mês = 120 horas;

EP — Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência — 0 valores,
Com experiência até 6 meses — 8 valores,
Com experiência até 1 ano — 10 valores,
Superior a 1 ano e até 2 anos — 12 valores,
De 2 a 4 anos — 14 valores,
De 4 a 6 anos — 16 valores,
De 6 a 8 anos — 18 valores,
Superior a 8 anos — 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à profissão e, ou, atividade integrada na categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD — Avaliação de desempenho: em que se pondera a avaliação quantitativa obtida relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).

Desempenho Excelente: Correspondendo a uma avaliação entre 4 e 5,
Desempenho Relevante: Correspondendo a uma avaliação entre 4 e 5,
Desempenho Adequado: Correspondendo a uma avaliação entre 2 e 3,999,
Desempenho Inadequado: Correspondendo a uma avaliação entre 1 e 1,999.

A classificação deste fator será a que resultar do produto da classificação quantitativa pelo fator 4. No caso de o candidato não possuir avaliação relativa ao período a considerar (últimos 4 anos), desde que o motivo não lhe seja diretamente imputável, o valor a ser considerado na fórmula por cada ano será de 11 valores.

7.4 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A aplicação deste método aos candidatos é baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências de entre as que a seguir de discriminam:

Orientação para o serviço público;
Planeamento e organização;
Análise da informação e sentido crítico;
Conhecimentos especializados e experiência;
Iniciativa e Autonomia;
Responsabilidade e compromisso com o serviço;
Relacionamento interpessoal.

Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será realizado por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação para o efeito e é avaliado 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.

7.5 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A entrevista profissional de seleção será realizada pelo Júri e é avaliada 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, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria e o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Para a avaliação dos candidatos será elaborada uma ficha individual com as questões (temas) abordados diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente estabelecido, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

8 — Ponderação para a valoração dos métodos de seleção:

A ponderação para a valoração final da Prova de Conhecimentos e da Avaliação Curricular é de 45 %, para a Avaliação Psicológica e para a Entrevista de Avaliação de Competências é de 25 %, e para a Entrevista Profissional de Seleção é de 30 %, de acordo com o disposto nos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A valoração dos métodos de seleção referidos será convertida na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$OF = (PC \times 45 \%) + (AP \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

$$OF = (AC \times 45 \%) + (EAC \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

em que:

OF = Ordenação Final,
PC = Prova de Conhecimentos,
AP = Avaliação Psicológica,
AC = Avaliação Curricular,
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências,
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

8.1 — Utilização faseada dos métodos de seleção: Estando em causa razões de celeridade, impõe-se a necessidade urgente de recrutamento, razão pela qual quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção obrigatórios, declaro o presente procedimento urgente pelo que decorrerá através da utilização faseada dos métodos de seleção nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, nos seguintes termos:

- a) Aplicação do primeiro método de seleção obrigatório a todos os candidatos admitidos;
- b) Aplicação do segundo método de seleção obrigatório e do método seguinte apenas a uma parte dos candidatos aprovados no método de seleção anterior, sendo os mesmos convocados por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com a prioridade legal face à situação jurídico-funcional, até satisfação das necessidades tal como o previsto no artigo 7.º, n.º 1, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.



9 — Os métodos de seleção são aplicados pela ordem indicada sendo excluídos os candidatos que obtenham em cada um dos métodos uma valoração inferior a 9,5 valores e, bem assim, aqueles que não comparecerem a qualquer método de seleção para o qual tenham sido convocados, bem como aqueles que tenham sido dispensados da aplicação dos métodos de seleção na situação de utilização faseada dos mesmos. Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam de ata da reunião do Júri do concurso, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

Em caso de igualdade de classificação, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

10 — Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos têm acesso às atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem. A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada nas instalações da Junta de Freguesia e disponibilizada na sua página eletrónica.

11 — Constituição do júri:

Presidente: Ana Patrícia Bastos Cunha,

1.º Vogal efetivo — Álvaro Miguel da Silva Cunha, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos,

2.º Vogal efetivo — Ana Rita Pinho Leite.

12 — Publicitação: o presente procedimento será publicitado na 2.ª série do *Diário da República*, por extrato, na Bolsa de Emprego Público e na página Eletrónica da autarquia (artigo 11.º, n.º 1, da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril).

13 — 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.

18 de janeiro de 2022. — A Presidente da Junta de freguesia, *Minervina Ferreira da Silva Rocha*.

314917441