



FREGUESIA DE CAIA, SÃO PEDRO E ALCÁÇOVA
MUNICÍPIO DE ELVAS

A V I S O

Procedimento concursal comum com carácter urgente para ocupação de 1 posto de trabalho na carreira de Assistente Operacional, com funções de motorista, no âmbito do programa de regularização extraordinária dos vínculos precários

Para efeitos do disposto no artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, torna-se público que, por deliberação tomada em reunião de Junta realizada no dia 09 de abril de 2018, foi aprovado o reconhecimento das situações de exercício de funções correspondentes a necessidades permanentes dos serviços e cujo vínculo jurídico é inadequado, bem como a abertura do respetivo procedimento concursal, encontrando-se aberto pelo prazo de 10 dias uteis a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, o procedimento concursal comum com carácter urgente para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira de Assistente Operacional, com funções de motorista, previsto e não ocupado do mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Caia, São Pedro e Alcáçova para o ano de 2018, na medida exata das necessidades para cumprimento da já citada Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro quanto ao programa de regularização extraordinária dos vínculos precários:

1. Assistente Operacional, Funções de motorista de ligeiros. Descrição sumária das funções: – Para além do conteúdo funcional previsto no anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, todas as descritas no mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Caia, São Pedro e Alcáçova de Elvas, aprovado em sessão da Assembleia de Freguesia de 21/12/2017.

2. Prazo de validade: O presente procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar.

3. Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril; Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho e Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro.

4. Local de Trabalho: Área da Freguesia de Caia, São Pedro e Alcáçova.

5. Requisitos de Admissão:

5.1 Gerais: Os definidos no artigo 17º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a saber:

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

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido para o exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória;

5.2 Requisitos especiais - Habilitações literárias exigidas: escolaridade obrigatória, consoante a data de nascimento.

6. Formalização das candidaturas: As candidaturas são formalizadas, obrigatoriamente em formulário tipo, nos termos do artigo 51º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, e publicado através do despacho n.º 11321/2009, na 2ª Série do Diário da República n.º 89, de 8 de maio, o qual se encontra disponível nos serviços da Junta de Freguesia de Caia, São Pedro e Alcáçova, e têm de ser apresentadas preferencialmente em correio eletrónico, ou em caso de impedimento, em suporte de papel, pessoalmente ou através de correio registado com aviso de receção, até à data limite fixada para aceitação das

mesmas, para Junta de Freguesia de Caia, São Pedro e Alcáçova, na Rua do Tabolado, n.º7- 7350 - 171 Elvas.

6.1 A apresentação da candidatura terá de ser acompanhada de fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias, fotocópias do Bilhete de Identidade e do cartão de contribuinte ou do Cartão do Cidadão e currículo profissional devidamente datado e assinado.

6.2 A apresentação ou entrega de falso documento ou prestação de falsas declarações implica, para além dos efeitos de exclusão, a participação à Entidade competente para procedimento disciplinar e penal consoante o caso.

6.3 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.

7. As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos serão facultadas aos candidatos quando solicitadas.

8. Métodos de Seleção obrigatórios e Critérios de Avaliação:

Nos termos do n.º 6 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, ao presente procedimento concursal são aplicáveis os métodos de seleção de avaliação curricular, sendo fator de ponderação o tempo de exercício de funções caracterizadoras dos postos de trabalho a concurso e, havendo mais de um opositor no recrutamento para o mesmo posto de trabalho, é ainda aplicável a entrevista profissional de seleção, conforme adiante descrito:

A) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 100 %;

Nos casos de haver mais de um opositor no recrutamento para o mesmo posto de trabalho:

A) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 80 %;

B) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Ponderação de 20 %, nos termos do n.º 2 do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

A avaliação curricular (AC) 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, com base na análise do respetivo currículo profissional.

Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores:

Habilitações Académicas (HA).

A habilitação académica (HA) a ponderar é a titularidade de grau académico ou nível de qualificação reportado às exigências da categoria em causa, ou seja, o grau académico de escolaridade obrigatória consoante a data de nascimento, para Assistente Operacional, com os seguintes parâmetros de valoração:

Exigidas para o posto de trabalho – 18 valores;

De grau superior – 20 valores;

Formação Profissional (FP).

A formação profissional a ter em conta deve basear-se fundamentalmente na formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias para o posto de trabalho a preencher com a seguinte valoração:

Sem participações em ações de formação – 10 valores;

Até 10 horas – 12 valores;

Mais de 10 horas e até 20 horas – 14 valores;

Mais de 20 e até 35 horas – 16 valores;

Mais de 35 horas e até 60 horas – 18 valores;

Mais de 60 horas – 20 valores.

Experiência Profissional (EP).

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, ponderando-

se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade da mesma, da seguinte forma:

Até 1 ano de experiência profissional – 4 valores;

Com 1 a 3 anos de experiência profissional – 8 valores;

Com 4 a 7 anos de experiência profissional – 12 valores;

Com 8 a 10 anos de experiência profissional – 16 valores;

Mais de 10 anos de experiência profissional – 20 valores.

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

$$\text{CAC} = \text{H} \times 25\% + \text{FP} \times 25\% + \text{EP} \times 50\%.$$

A 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 o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em função dos seguintes parâmetros de avaliação: a) Experiência Profissional para o Desempenho da Função; b) Capacidade de Expressão e Comunicação; c) Relacionamento Interpessoal; d) Interesse e Motivação Profissional. A Entrevista Profissional de Seleção 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, dentro da escala de >16 a <=20, >12 a <=16, >10 a <=12, >4 a <=10 e 0 a <=4, também respetivamente.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a avaliação obtida em cada um deles devidamente fundamentada. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 15 minutos.

Cada parâmetro (A, B, C e D) será avaliado até ao máximo de 5 valores.

A) Experiência Profissional para o Desempenho da Função. Considerar-se-á neste parâmetro o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do lugar perante uma situação/problema em função dos conhecimentos adquiridos.

- Manifestou possuir um elevado conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 5 valores.

- Manifestou possuir um bom conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 4 valores.

- Manifestou possuir um suficiente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 3 valores.

- Manifestou possuir um reduzido conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 2 valores.

- Manifestou possuir um insuficiente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 1 valor.

B) Capacidade de Expressão e Comunicação. Neste parâmetro avaliar-se-á o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e a linguagem utilizada.

- Revelou uma elevada capacidade de expressão e comunicação – 5 valores.

- Revelou uma boa capacidade de expressão e comunicação – 4 valores.

- Revelou uma suficiente capacidade de expressão e comunicação – 3 valores.

- Revelou uma reduzida capacidade de expressão e comunicação – 2 valores.

- Revelou uma insuficiente capacidade de expressão e comunicação – 1 valor.

C) Relacionamento Interpessoal. Neste parâmetro avaliar-se-ão os comportamentos e atitudes tomadas perante situações hipotéticas ou reais.

- Demonstrou possuir uma elevada capacidade de relacionamento interpessoal – 5 valores.

- Demonstrou possuir uma boa capacidade de relacionamento interpessoal – 4 valores.

- Demonstrou possuir uma suficiente capacidade de relacionamento interpessoal – 3 valores.

- Demonstrou possuir uma reduzida capacidade de relacionamento interpessoal – 2 valores.

- Demonstrou possuir uma insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal – 1 valor.

D) Interesse e Motivação Profissional. Neste parâmetro procurar-se-á averiguar os interesses e motivações dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato.

- Revelou um elevado interesse e motivação profissional – 5 valores.

- Revelou um bom interesse e motivação profissional – 4 valores.

- Revelou um suficiente interesse e motivação profissional – 3 valores.

- Revelou um reduzido interesse e motivação profissional – 2 valores.

- Revelou um insuficiente interesse e motivação profissional – 1 valor.

A valoração final (VF) no caso de aplicação dos dois métodos de seleção, resulta da seguinte expressão:

$VF = 0,80 * AC + 0,20 * EPS$, em que: VF = Valoração Final; AC = Avaliação Curricular; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL:

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 35º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro.

EXCLUSÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO:

É excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, quando exista.

9 - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso;

10 - Júri de Seleção. O Júri terá a seguinte composição:

Presidente: Jorge Alberto Reis de Almeida, Encarregado de Assistentes Operacionais do Município de Elvas;

1º Vogal Efetivo: José Maria Cardinho Camões, Motorista de pesados do Município de Elvas;

2º Vogal Efetivo: Andreia Sofia Cardoso Almeida Pacau, Técnica Superior da Junta de Freguesia de Caia, São Pedro e Alcáçova;

1º Vogal Suplente: José Leonardo Ponte Fernandes, Motorista de pesados do Município de Elvas;

2º Vogal Suplente: Sandra Sofia Dias Cobra Madeira, Assistente Técnica e Tesoureira da Junta de Freguesia de Caia, São Pedro e Alcáçova.

11 - Notificações de candidatos: De acordo com o preceituado no nº 8 do artigo 10º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, as notificações são preferencialmente efetuadas por correio eletrónico.

12 – Nos termos do n.º 7 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, só há lugar a audiência de interessados após a aplicação de todos os métodos de seleção previstos no n.º 6 do mesmo artigo e Lei citados. A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações desta Junta de Freguesia e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da Republica com informação sobre a sua publicitação.

13 - Posicionamento remuneratório: Nos termos do disposto no artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 42.º da Lei nº 82-B/2014, de 31 de dezembro, prorrogado pelo artigo 19.º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, o posicionamento do trabalhador recrutado é objeto de negociação entre o candidato e o empregador público, não podendo ser proposta uma posição remuneratória superior à 1.ª posição, a que corresponde o valor de 580,00 €.

14 - Quotas de Emprego: Nos termos do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e deficiência, os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção e o candidato portador de deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60% tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

15 - Publicitação do procedimento: O presente procedimento concursal será publicitado na bolsa de emprego público (www.bep-gov.pt), e na página eletrónica da Junta de Freguesia de Caia, São Pedro e Alcáçova, conforme o previsto no nº 4 do artigo 1º da Lei nº 112/2017, de 29 de dezembro.

Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

Elvas, 15 de abril de 2018

O Presidente da Junta de Freguesia de Caia, São Pedro e Alcáçova

João Armando Rondão Almeida