

## FREGUESIA DE AFIFE

### Aviso N.º 7806/2010

Abertura de procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1 — Faz-se público que, de acordo com o despacho do Sr. Presidente da Junta de Freguesia de Afife Arlindo Manuel Sobral Ribeiro, de 8 de Março de 2010, nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, e da alínea a) do artigo 3.º e do artigo 19.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de Janeiro, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no Diário da República, procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de:

1.1 — Assistente Técnico na actividade de Assistente Administrativo — 1 posto de trabalho.

2 — Validade do procedimento concursal: o procedimento é válido para o posto de trabalho indicado e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de mobilidade especial (SME), que não se encontrem na situação prevista no ponto 4, que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respectivamente no artigo 8.º e alínea c) do n.º 1 do artigo 44.º, da lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, a seguir referidos:

3.1 — Requisitos gerais:

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.

3.2 — Requisitos especiais:

Habilitações literárias exigidas: 12º ano de escolaridade – Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional, conforme caracterização no mapa de pessoal da Freguesia de Afife, sem possibilidade de substituição por outra habilitação.

4.1 — Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a actividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

4.2 — No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), podem ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5 — Conteúdo funcional do posto de trabalho:

O descrito no anexo da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro e conforme a caracterização específica constante do mapa de pessoal da Autarquia, a saber: assegura o contacto entre os serviços, efectua a recepção e entrega de expediente e encomendas; distribuição de correspondência postal, anuncia mensagens, transmite recados, levanta e deposita dinheiro ou valores, presta informações verbais ou telefónicas, transporta máquinas, artigos de escritório e documentação diversa entre gabinetes; assegura a vigilância de instalações e acompanha os visitantes aos locais pretendidos; estampilha correspondência, efectua leitura e cobrança de águas, quando for caso disso, procede à venda de senha para utilização das instalações; providencia pelas condições de asseio, limpeza e conservação de portarias e verifica as condições de segurança antes de se proceder ao seu encerramento. E desenvolver funções, que se enquadram em directivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo, secretaria, contabilidade processamento, pessoal e aprovisionamento e economato, tendo em vista assegurar o funcionamento dos órgãos incumbidos da prestação de bens e serviços; executa predominantemente as seguintes tarefas: assegura a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redacção, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação; trata informação, recolhendo e efectuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes; utiliza as aplicações informáticas colocadas à sua disposição para atingir os objectivos do serviço; recolhe, examina e confere elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correcção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente;

6 — As candidaturas devem ser formalizadas obrigatoriamente mediante preenchimento do formulário Mod.RH-1/2010, disponível no site <http://www.freguesiasdeportugal.com/distritoviana/09/afife/afife.htm> ou na Secretaria e entregues pessoalmente ou através de carta para a referida Junta, sita no Caminho do Cruzeiro, N.º 87 – 1º, 4900 -012 Afife, até o termo do prazo indicado. Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio electrónico.

O requerimento de admissão deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

a) Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado, donde conste a média final do curso;

b) Fotocópia do bilhete de identidade válido e do cartão de identificação fiscal ou do cartão de cidadão;

c) Fotocópia do documento comprovativo da relação jurídica de emprego público bem como das funções efectivamente exercidas;

d) Curriculum vitae detalhado, actualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as acções de formação, congressos ou afins, estágios e experiência profissional, devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados.

7 — Métodos de Selecção aplicáveis:

7.1 — Métodos de Selecção aplicáveis aos candidatos que cumulativamente sejam titulares de categoria e se encontrem, ou no caso de candidatos colocados em Sistema de Mobilidade Especial (SME) tenham por último, se encontrado a cumprir ou a executar competências ou actividade caracterizadora do posto de trabalho.

a) Avaliação curricular — ponderação de 35 %

b) Entrevista de avaliação de competências — ponderação de 35 %

c) Entrevista Profissional de selecção — ponderação de 30 %

7.1.1 — A avaliação curricular 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. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

$$AC = (HL + FP + 2EP + AD)/5$$

Legenda:

AC = Avaliação curricular; HL = Habilitações literárias; FP = Formação Profissional; EP = Experiência profissional; e AD = Avaliação Desempenho.

Os critérios da Avaliação Curricular serão publicitados no site desta autarquia.

7.1.2 — A entrevista de avaliação de competências, com a duração máxima de 90 minutos, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7.1.3 — A Entrevista Profissional de Selecção visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados entre a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a

capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A entrevista profissional de selecção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Lei n.º 12 -A/2009, de 22 de Janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

#### 7.1.4 — Ordenação final:

A valoração final (VF) e o conseqüente ordenamento dos candidatos derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos dois métodos de selecção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = AC (35 \%) + EAC (35 \%) + EPS (30 \%)$$

Legenda:

OF = Valoração final; AC = Avaliação curricular e EAC = Entrevista de avaliação de competências; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

Consideram -se não aprovados, os candidatos que não compareçam a um dos métodos de selecção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores:

De acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, os candidatos referidos no ponto 7.1. podem exercer o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de selecção. Para tanto, deverão apresentar conjuntamente com a sua candidatura, requerimento, em modelo próprio, a solicitar a utilização dos métodos de selecção de provas de conhecimentos e avaliação psicológica.

#### 7.2 — Métodos de selecção aplicáveis aos demais candidatos:

Prova de conhecimentos — ponderação de 35 %, método obrigatório

Avaliação Psicológica — ponderação de 35 %, método obrigatório

Entrevista Profissional de Selecção — ponderação de 30 %, método facultativo.

Todos os métodos de selecção têm carácter eliminatório de per si para os candidatos que não obtenham no mínimo 9,50 valores em cada um deles, ficando assim impossibilitados de comparecer ao método seguinte e conseqüentemente excluídos do procedimento concursal.

7.2.1 — A prova de conhecimentos gerais e específicos (PC), numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 120 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respectivo programa de concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos gerais e específicos versará no todo ou em parte, sobre as seguintes matérias: Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias (Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, revista pela Lei n.º 5 -A/2002, de 11 de Janeiro e rectificada nos termos das Declarações de Rectificação n.os

4/2002 e 9/2002); Quadro de Transferência de Atribuições e Competências para as Autarquias Locais (Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro); Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas (Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro); Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro); Regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas (Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro); POCAL (Plano Oficial de contabilidade das Autarquias Locais) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 54-A/99, de 22 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 162/99, de 14 de Setembro, pelo Decreto-Lei nº 315/2000, de 2 de Dezembro, e pelo Decreto-Lei 84-A/2002 de 5 de Abril.

7.2.2 — A avaliação psicológica 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. A avaliação psicológica será valorada da seguinte forma: Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de apto e não apto; Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7.2.3 — A Entrevista Profissional de Selecção visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados entre a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A entrevista profissional de selecção é avaliada segundo os critérios previstos, nos termos do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Lei n.º 12 -A/2009, de 22 de Janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7.2.4 — Classificação final: A Classificação final (CF) e o conseqüente ordenamento dos candidatos derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de selecção aplicados, considerando -se não aprovados, os candidatos que não compareçam a um dos métodos de selecção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores:

$$CF = PC (35 \%) + AP (35 \%) + EPS (30 \%)$$

CF = Classificação final; PC = Prova de conhecimentos gerais e específicos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

8 — Em face da necessidade de imprimir celeridade aos procedimentos concursais, por forma a garantir o preenchimento atempado dos postos de trabalho em causa, os métodos de selecção poderão ser aplicados de forma faseada, nos seguintes termos:

8.1 — Aplicação na primeira fase à totalidade dos candidatos admitidos no 1.º método de selecção obrigatório:

8.2 — Aplicação numa segunda fase do segundo método de selecção obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, sendo os mesmos convocados por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com prioridade legal face à situação jurídico -funcional, até satisfação das necessidades.

8.3 — Não aplicabilidade do segundo método de selecção obrigatório aos demais candidatos que se consideram para todos os efeitos excluídos do procedimento concursal, quando os candidatos aprovados nos termos dos pontos anteriores satisfaçam as necessidades subjacentes à abertura de concurso.

## 9 — Constituição do Júri

Presidente: Duarte Jorge Meira da Costa Oliveira (Freguesia de Afife).

Vogais efectivos: Hironcina Conceição Passarinho Machado (Câmara Municipal de Viana do Castelo); Arlindo Manuel Sobral Ribeiro (Freguesia de Afife).

Vogais suplentes: Maria Manuela ferreira Arezes da Cunha Aragão; Paula Filipa Parente Pinheiro (ambos da Freguesia de Afife).

10 — Os parâmetros de avaliação e respectivas ponderações de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de actas de reuniões dos júris dos procedimentos concursais, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

11 — Em caso de igualdade de valoração, observadas as preferências legais previstas no ponto 24 os critérios de desempate a adoptar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83 - A/2009.

12 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção é efectuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página electrónica da Autarquia e em editais na sede desta.

13 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do Diário da República, afixadas na Junta de Freguesia de Afife e disponibilizadas na sua página electrónica.

14 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de selecção, por notificação, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria n.º 83 -A/2009 e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de selecção.

15 — Os candidatos excluídos serão, nos termos do n.º 1 do artigo 30.º da referida Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de Janeiro, notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

16 — Local de trabalho será no edifício da Junta de Freguesia de Afife.

17 — O posicionamento remuneratório do(a) candidato(a) a recrutar, será, numa das posições remuneratórias da categoria, nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12 -A/2009, o que resultar de negociação com a Freguesia de Afife, logo após o termo dos procedimentos concursais.

18 — O posto de trabalho a prover destina-se ao serviço da Freguesia de Afife.

Fundamentação legal: As regras constantes da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro e Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de Janeiro.

19 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

20 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

21 — Nos termos do n.º 4, do artigo 6.º e alínea d) do n.º 1, do artigo 54.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia-se sempre de entre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Mobilidade Especial (SME) e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nos termos dos n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro.

22 — Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto -Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o(a) candidato(a) com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo decreto -lei. Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

23 — É dispensada temporariamente consulta à Direcção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), entidade que transitoriamente exerce as funções previstas para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), por esta concluir na sua página electrónica oficial que “não tendo ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia”.

Afife, 8 de Março de 2010. — O Presidente da Junta de Freguesia de Afife.