

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202410/0389
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Juntas de Freguesia
Orgão / Serviço: Junta de Freguesia de Santo Espírito
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Assistente Técnico
Categoria: Assistente Técnico
Grau de Complexidade: 2
Remuneração: 527,13
Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, nomeadamente para o atendimento a realizar na Junta de Freguesia, bem como no apoio aos órgãos autárquicos e ao atendimento geral, tratamento geral da correspondência e resposta aos particulares; apoio de secretariado ao executivo, elaboração de atas das reuniões, elaboração de ofícios no âmbito dos procedimentos administrativos específicos do órgão; procedimentos de aquisição e/ou manutenção de material, equipamentos, instalações ou serviços; organização e desenvolvimento das operações necessárias aos atos eleitorais; entre outras que podem e devem ser acometidas a um Assistente Técnico; Comparecer às ações de formação que lhe foram indicadas; Cumprir as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho; Aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria.

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:

- 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 indispensável ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: 12º ano (ensino secundário)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Junta de Freguesia de Santo Espírito	1	Rua do Museu	Termo da Igreja	9580238 SANTO ESPÍRITO	RAA - Ilha de Santa Maria	Vila do Porto

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: santoespírito.junta@sapo.pt

Contacto: 292884491

Data Publicitação: 2024-10-11

Data Limite: 2024-10-25

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:

Texto Publicado em Jornal Oficial: AVISO Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho), conjugado com o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de Setembro, torna-se público que, por deliberação do Executivo da Junta de Freguesia de Santo Espírito em reunião de 9 de Outubro de 2024, encontra-se aberto pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, após a publicação do presente aviso no Diário da República, o procedimento concursal comum para o recrutamento e preenchimento imediato de 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta freguesia, na carreira e categoria de Assistente Técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a tempo indeterminado, a tempo parcial. 1. Número de postos de trabalho: 1 (um) Assistente Técnico. 2. Local de trabalho: Área territorial da freguesia de Santo Espírito, nomeadamente na sede da Junta de Freguesia. 3. Caracterização do posto de trabalho e funções: Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, nomeadamente para o atendimento a realizar na Junta de Freguesia, bem como no apoio aos órgãos autárquicos e ao atendimento geral, tratamento geral da correspondência e resposta aos particulares; apoio de secretariado ao executivo, elaboração de atas das reuniões, elaboração de ofícios no âmbito dos procedimentos administrativos específicos do órgão; procedimentos de aquisição e/ou manutenção de material, equipamentos, instalações ou serviços; organização e desenvolvimento das operações necessárias aos atos eleitorais; entre outras que podem e devem ser acometidas a um Assistente Técnico; Comparecer às ações de formação que lhe foram indicadas; Cumprir as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho; Aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria. A descrição de funções referida, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional, nos termos estabelecidos no artigo 81.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP). 4. Posição remuneratória: A remuneração encontra-se fixada nos termos do Sistema Remuneratório da Administração Pública, sendo a posição de referência a 1.ª posição remuneratória da carreira de Assistente Técnico, nível 5 da Tabela Remuneratória Única, correspondendo ao valor de 469,92€ (quatrocentos e sessenta e nove euros e noventa e dois cêntimos), não sendo objeto de negociação com a entidade empregadora, nos termos do artigo 38.º da LGTFP. 5. Requisitos: 5.1. Requisitos de Admissão Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, reúnam, cumulativamente, os seguintes requisitos: a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; b) Ter 18 (dezoito) anos de idade completos; c) Não inibição do exercício 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 Habilitacionais: Nos termos dos

artigos 34.º e 86.º da LGTFP, em função do grau de complexidade 2 (dois) da carreira de Assistente Técnica, é exigido o 12.º ano de escolaridade completo. 6. Candidaturas: 8.1. Prazo As candidaturas devem ser apresentadas no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP) e no sítio da Junta de Freguesia. 8.2. Formalização As candidaturas devem ser formalizadas, sob pena de exclusão, mediante o preenchimento integral do formulário disponível no sítio da Junta de Freguesia do Capelo, devendo nele constar, nos termos do n.º 1 do artigo 13.º da Portaria n.º 223/2022, de 9 de Setembro, designadamente: a) Identificação do procedimento concursal, referenciando o código da oferta na Bolsa de Emprego Público; b) Identificação do candidato, indicando o nome completo, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal, telemóvel, endereço postal e endereço de correio eletrónico, caso exista; 8.3. Local de apresentação a) Enviadas por correio eletrónico para o endereço de correio eletrónico santoespírito.junta@sapo.pt; b) Remetida por correio registado, com aviso de receção, para a sede da Junta de Freguesia de Santo Espírito; c) Entregue em suporte papel na sede da Junta de Freguesia do Santo Espírito, à quarta-feira, das 16h00 às 19h00 e à sexta-feira das 13h00 às 16h00. 8.4. Documentos que acompanham a candidatura a) Fotocópia legível do certificado de habilitações (caso seja detentor de certificado de habilitações estrangeiro, deverá entregar também o certificado de equivalência correspondente, emitido pelo Ministério da Educação); b) Curriculum Vitae detalhado, atualizado, datado e assinado, devendo ser acompanhado pelos certificados ou diplomas de formações profissionais que sejam mencionadas no mesmo. c) Candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60% (sessenta por cento), deverão apresentar documento comprovativo da mesma. 7. Critérios de Seleção: De acordo com o disposto no artigo 36.º da LGTFP e artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de Setembro, serão aplicados os critérios de seleção Avaliação Curricular (AC) e Avaliação Psicológica (AP), nos seguintes termos: a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho concursados, desde que não tenham exercido por escrito, ao abrigo do n.º 3 do artigo 36.º da LFTP, a opção pelos métodos referidos na alínea seguinte; b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica a aplicar aos restantes candidatos. c) Os candidatos referidos na alínea a), podem afastar aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário Tipo de Candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica. d) Também será utilizado o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção, a aplicar aos candidatos aprovados nos métodos de seleção referidos. e) Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte. f) Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 9.1. Avaliação Curricular (AC): Visa analisar a qualificação os 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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, sendo os seguintes: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas: a) Habilitação académica; b) Formação profissional, em que se considera as ações de formação que estejam relacionadas com as exigências e competências necessárias aos postos de trabalho a preencher, devidamente comprovadas, através de fotocópias de certificados, com indicação de datas de início e fim, respetivos períodos duração, sob pena de não serem considerados; c) Experiência profissional, em que se considera o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para o posto de trabalho concursado; d) Avaliação de desempenho, em que serão consideradas as menções referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às dos postos de trabalho a ocupar. 9.1.1. Avaliação Curricular (AC): A classificação da Avaliação (AC) será calculada de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 15\%) + (EP \times 60\%) + (AD \times 15\%)$ Em que: AC = Avaliação Curricular HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional AD = Avaliação de Desempenho 9.1.2. Habilitações Académicas (HA): Os parâmetros a considerar serão da seguinte forma: a) Habilitação académica de nível habitacional exigido para a candidatura (licenciatura) – 18 valores; b) Habilitação académica de nível habitacional superior ao exigido para a candidatura obtida em área relevante para as funções a desempenhar – 20 valores. Não haverá possibilidade de substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional 9.1.3. Formação Profissional: Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo cotada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: a) Igual ou superior a 120 horas de formação – 20 valores; b) Igual ou superior a 90 e inferior a 120 horas de formação – 16 valores; c) Igual ou superior a 30 e inferior a 90 horas de formação – 12 valores; d) Igual ou superior a 1 hora e inferior a 30 horas de formação – 8 valores; e) Sem participação em cursos ou ações de formação – 4 valores; As ações cuja duração não se encontra expressa em horas, serão valoradas do seguinte modo: a) 1 dia – 6 horas b) Uma semana – 30 horas c) Um mês – 120 horas 9.1.4. Experiência Profissional (EP): Será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, de acordo com o seguinte critério: a) Mais de 5 anos de experiência profissional – 20 valores b) Experiência profissional > ou igual a 4 anos e < a 5 anos – 18 valores c) Experiência profissional > ou igual a 3 anos e < a 4 anos – 16 valores d) Experiência profissional > ou igual a 2 anos e < a 3 anos – 14 valores e) Experiência profissional > ou igual a 1 ano e < a 2 anos – 12 valores f) Experiência profissional < 1 ano – 10 valores Os candidatos serão pontuados até ao limite máximo de 20 valores. 9.1.5. Avaliação de Desempenho (AD): A avaliação de desempenho corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão, na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras: a) 4,5 a 5 – Excelente / 4 a 5 – Mérito excelente – 20 valores; b) 4 a 4,4 – Muito Bom / 4 a 5 – Desempenho relevante – 16 valores; c) 3 a 3,9 – Bom / 2 a 3,999 – Desempenho adequado – 12 valores; d) 1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de desenvolvimento / 1 a 1,999 – Desempenho inadequado – 6 valores. No caso em que os candidatos não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar serão-lhes atribuídos 12 valores. 9.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): 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, de relacionamento interpessoal, motivações e interesses, sentido de responsabilidade. 9.2.1. Realização: Terá a duração mínima de 30 minutos e no máximo 45 minutos, e vai basear-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências da função a ocupar, sendo avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Cada uma das competências será avaliada da seguinte forma: Nível elevado de competência – 20 valores; Nível bom de competência – 16 valores; Nível suficiente de competência – 12 valores; Nível reduzido de competência – 8 valores; Nível insuficiente de competência – 4 valores. 9.2.2. Classificação: Será obtida através da seguinte fórmula: $EAC = C1 + C2 + C3 + C4 + C5 / 5$ O resultado da aplicação da fórmula supra descrita será convertido nos seguintes níveis classificativos: Igual ou superior a 18 valores – nível elevado; Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores- nível bom; Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores- nível suficiente; Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores- nível reduzido; Inferior a 6 valores- nível insuficiente. Para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências, aos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, correspondem respetivamente às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores 9.3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS): Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, sendo avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 9.3.1. Parâmetros de Avaliação: 9.3.1.1. Espírito de equipa e motivação profissional: Demonstração de trabalhar, cooperar, interagir colaborar em equipa, para a execução das tarefas a ocupar o posto de trabalho a que destina o procedimento, aspirações motivacionais perante o desenvolvimento de tarefas de modo autónomo e na organização do trabalho. Serão aplicados os seguintes níveis de classificação: 20 valores – Revelou deter experiência profissional de

nível muito bom para a execução de tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; 16 valores – Revelou deter experiência profissional de nível bom para a execução de tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; 12 valores – Revelou deter experiência profissional de nível razoável para a execução de tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; 8 valores – Revelou deter experiência profissional de nível reduzido para a execução de tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; 4 valores – Revelou não deter experiência profissional para a execução de tarefas caracterizadoras do posto de trabalho. 9.3.1.2. Interesse, atitude e dinamismo: Interesse pessoal e comum relativamente a desafios propostos pela chefia, bem como as expectativas profissionais, empenho e dinamismo pelas funções próprias do lugar posto a concurso. Serão aplicados os seguintes níveis de classificação: 20 valores – Revelou elevado interesse e motivação profissional para o desempenho da função; 16 valores – Revelou um bom interesse e motivação profissional para o desempenho da função; 12 valores – Revelou razoável interesse e motivação profissional para o desempenho da função; 8 valores – Revelou pouco interesse e motivação profissional para o desempenho da função; 4 valores – Revelou insuficiente interesse e motivação profissional para o desempenho da função. 9.3.1.3. Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos e com entidades exteriores à Autarquia, sabendo gerir as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em grupo/equipa. Serão aplicados os seguintes níveis de classificação: 20 valores – Demonstrou uma elevada capacidade de relacionamento interpessoal; 16 valores – Demonstrou boa capacidade de relacionamento interpessoal; 12 valores – Demonstrou razoável capacidade de relacionamento interpessoal; 8 valores – Demonstrou pouca capacidade de relacionamento interpessoal; 4 valores – Demonstrou insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal; 9.3.1.4. Capacidade de comunicação: Capacidade de interpretação do discurso, de argumentação, de empatia, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso), tendo em conta a lógica do raciocínio e a linguagem não verbal (postura corporal, expressão e adequação do contato interpessoal. Serão aplicados os seguintes níveis de classificação: 20 valores – Demonstrou muito boa capacidade de comunicação; 16 valores – Demonstrou boa capacidade de comunicação; 12 valores – Demonstrou razoável capacidade de comunicação; 8 valores – Demonstrou reduzida capacidade de comunicação; 4 valores – Demonstrou insuficiente capacidade de comunicação; 9.3.2. Resultado: O resultado da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula: $EPS = (F1 + F2 + F3 + F4) / 4$ Em que F1, F2, F3 e F4 será a avaliação dada a cada um dos parâmetros. A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção (EPS), resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos: Igual ou superior a 18 valores – nível elevado; Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores – nível bom; Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – nível suficiente; Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores – nível reduzido; Inferior a 6 valores – nível insuficiente. 9.4. Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Nesta prova é adotada a escala de valoração de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova assumirá a forma escrita, de natureza prática ou teórica, de realização coletiva, sem consulta, e terá a duração de 60 minutos, com 15 minutos de tolerância. 9.4.1. Realização da prova: a) Os candidatos deverão apresentar-se no local e sala de realização da prova, 15 minutos antes da hora agendada, para o início da prova, sendo concedida tolerância de 10 minutos de atraso, após o respetivo início da prova. b) Durante a realização da prova não será autorizada a utilização e telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado. c) A prova incidirá sobre o Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. 9.5. 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 ao posto de trabalho a ocupar. Os candidatos serão avaliados segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. Esta prova terá uma ponderação de 25% na valorização final, adotando a escala de valoração de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. 9.6. Ordenação Final: Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo

aplicado o método de seleção seguinte. A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, através das seguintes fórmulas: a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular (AC), entrevista de avaliação de competências (EAP) e entrevista profissional de seleção (EPS): $CF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$ Em que: CF = Classificação final AC = Avaliação curricular EAC = Entrevista de avaliação de competências EPS = Entrevista profissional de seleção b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica (AP) e entrevista profissional de seleção (EPS): $CF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$ Em que: CF = Classificação final PC = Prova de conhecimentos AP = Avaliação psicológica EPS = Entrevista profissional de seleção Em caso de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 9.6.1. Lista de Ordenação Final: A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público na sede da Junta de Freguesia de Santo Espírito, bem como na sua página eletrónica, para além de ser publicada na 2ª Série do Diário da República. 8. Constituição do Júri: Presidente: Pedro Resendes 1.º Vogal: Steven Figueiredo 2.º Vogal: Aldeberto José de Loura Chaves 1.º Suplente: António Isidro Braga Sousa 2.º Suplente: Jéssica Andreia Sousa Carvalho Santo Espírito, 10 de Outubro de 2024 O Presidente do Júri, Pedro Resendes

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termino da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP: