



Procedimentos concursais comuns para constituição de vínculo de emprego público para preenchimento de três postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal da Freguesia de Branca, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1 – Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada, em anexo, à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e com os artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Junta de Freguesia de 27 de setembro de 2022, e do despacho do Sr. Presidente da Junta de Freguesia datado de 28 de setembro de 2022, se encontram abertos pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data da publicação, por extrato, do presente aviso na 2.ª série do Diário da República, os procedimentos concursais comuns para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de três postos de trabalho, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal da Freguesia de Branca para o ano de 2022, a seguir identificados:

Ref.ª A – 1 posto de trabalho para a categoria de Assistente Técnico, da carreira geral de Assistente Técnico - Administrativo;

Ref.ª B – 2 postos de trabalho para a categoria de Assistente Operacional, da carreira geral de Assistente Operacional – Cantoneiro.

2 – De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15/07/2014 (despacho 2556/2014-SEAP constante da nota n.º 95/JP/2014 da DGAL) "As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação"

No âmbito do disposto na Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, e para os efeitos do disposto nos artigos 14.º a 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na sua redação atual, relativamente à existência de trabalhadores em situação de requalificação ou valorização profissional, verificou-se que: ainda não foi constituída a EGRA (Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais) pela Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, e não existem trabalhadores em situação de requalificação ou valorização profissional nesta Freguesia.

3 – Legislação aplicável – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação; Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro; Decreto-lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Decreto-lei n.º 209/2009 de 3 de setembro, na sua atual redação; Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-lei 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 07 de dezembro, Decreto-Lei n.º 109-



B/2021, de 07 de dezembro e Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho; Lei n.º 12/2022 de 27 de junho; demais legislação complementar em vigor.

4 – Caracterização dos postos de trabalho:

No âmbito geral:

Ref.ª A - As funções constantes no anexo à LTFP, na sua atual redação, a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Técnico, ou seja, 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.

Ref.ª B - As funções constantes no anexo à LTFP, na sua atual redação, a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Operacional, ou seja, funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

4.1 – Caracterização específica dos postos de trabalho:

Ref.ª A – Desempenho de funções de natureza administrativa, nomeadamente, atendimento ao balcão, atendimento do telefone e fax, arquivo, receção, registo e expedição da correspondência, emissão de vários documentos, entre os quais, ofícios, atestados, declarações, certidões, registo e licenças de caniços e gatiços; depósito de valores nos Bancos; Apoio aos órgãos e serviços da Junta, através da elaboração de documentos, e preparação necessária à prossecução das suas atividades; Desempenho de funções no serviço de correios (CTT); Assegurar o expediente geral; Promover a divulgação das atividades da Junta.

Ref.ª B – Proceder à limpeza e conservação dos arruamentos e canteiros; sacha; aduba; rega; e aplicação de herbicidas ou pesticidas de forma a assegurar o normal crescimento das plantas e árvores; Proceder à lavagem de vias públicas e remoção de ervas; Assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração.

4.2 – A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

5 – Local de trabalho: área da Freguesia de Branca.

6 – Prazo de validade: o presente procedimento concursal é válido para os postos de trabalho em referência e para os efeitos previstos no n.º 3 e n.º 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro.



7 – Posicionamento remuneratório:

Ref.^a A - Considerando o preceituado no artigo 38.º da LTFP, na sua atual redação, a remuneração de referência é a correspondente à 1.ª posição remuneratória da carreira / categoria de assistente técnico, nível 6 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde o valor de 757,01€ (euros).

Ref.^a B - Considerando o preceituado no artigo 38.º da LTFP, na sua atual redação, a remuneração de referência é a correspondente à 4.ª posição remuneratória da carreira / categoria de assistente operacional, nível 4 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde o valor de 705,00€ (euros).

7.1 – Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente a Freguesia de Branca da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem.

8 – Requisitos de admissão: só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

8.1 – Os requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, na sua atual redação:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por 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 – Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos a que se refere o ponto anterior, desde que declarem sob compromisso de honra, no ponto 8 do formulário de candidatura, que reúnem todos os requisitos de admissão exigidos.

8.3 - Nível habilitacional exigido:

Ref.^a A - 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado;

Ref.^a B - escolaridade obrigatória, em função da idade, ou seja: 4.ª classe para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966, 6.º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980, o 9.º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994 e o 12.º ano de escolaridade, para os nascidos a partir de 1 de janeiro de 1995.

8.3.1 - Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.



9 – Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do serviço, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

10 – Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, podem candidatar-se ao presente procedimento concursal candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, cumprindo-se sempre a prioridade do recrutamento estabelecida na alínea d), n.º 1, artigo 37.º da LTFP, sem prejuízo das preferências legalmente estabelecidas, de conformidade com a deliberação da Junta de Freguesia, datada de 27/09/2022.

11 – Quotas de emprego: será garantido o cumprimento do sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, de acordo com o previsto no artigo 3.º do Decreto-lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. Os candidatos com deficiência, devem declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos métodos de seleção, nos termos do diploma acima mencionado, sendo dispensada dessa forma a apresentação imediata do documento comprovativo.

12 – Forma e prazo de apresentação de candidaturas:

12.1 – Prazo de candidatura: 10 (dez) dias úteis a contar da publicação, por extrato, do presente aviso na 2.ª série do Diário da República. A apresentação da candidatura fora do prazo atrás estipulado determina, a exclusão do candidato do procedimento concursal.

12.2 – Forma: Devido ao facto de esta Freguesia não possuir plataforma eletrónica para o efeito, as candidaturas deverão ser apresentadas, mediante preenchimento obrigatório de formulário de candidatura ao procedimento concursal, devidamente preenchido, assinado e datado, sob pena de exclusão, disponibilizado na página eletrónica da Freguesia de Branca, em <https://www.jf-branca.pt/>, remetidas por correio eletrónico para o endereço secretaria@jf-branca.pt, devendo ser garantido que os anexos do e-mail não excedam os 5MB sob pena de não serem rececionados.

A remessa da candidatura por outra via só poderá ser aceite, a título excecional e devidamente fundamentado e, como tal, aceite pelo júri, conforme previsão do n.º 4 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro.

12.3 – Documentos exigidos: com a candidatura deverão ser entregues, para efeitos de admissão e avaliação, os documentos que seguidamente se indicam, sob pena de exclusão:

a) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 8.3 do presente aviso de abertura, sob pena de exclusão. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento



das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão.

b) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos cinco anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas (documentos apenas aplicáveis a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas).

c) Declaração atualizada, passada e autenticada pelo órgão ou serviço onde exerce funções, na qual conste inequivocamente, a modalidade de relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, a carreira e categoria de que é titular, o conteúdo funcional inerente ao posto de trabalho que ocupa, o grau de complexidade do mesmo, posição remuneratória em que se encontra, indicação precisa dos anos, meses e dias de trabalho, e a classificação obtida na avaliação de desempenho relativa ao último período não superior a três anos ou indicação de que o candidato não foi avaliado naquele período por motivos que não lhe são imputáveis (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas).

d) Currículo vitae, detalhado, atualizado, datado, assinado pelo candidato e acompanhado de documentos comprovativos dos factos referidos, nomeadamente a formação e experiência profissional, na área da candidatura, sob pena de não serem considerados pelo Júri.

e) Quaisquer outros elementos que possam ser relevantes para apreciação do seu mérito ou suscetíveis de constituírem motivo de preferência legal, devendo apresentar documentos comprovativos, sob pena de não serem considerados.

12.4 – Os candidatos que exerçam funções na Freguesia de Branca ficam dispensados de apresentar fotocópias dos documentos exigidos, desde que se encontrem arquivados no seu processo individual, devendo, para o efeito, declará-lo no requerimento.

12.5 – Nos termos do disposto no n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a não apresentação dos documentos atrás referidos determina a exclusão dos candidatos.

12.6 – Quando a não apresentação atempada dos documentos se tenha devido a causas não imputáveis ao candidato, devidamente comprovadas, o júri pode conceder um prazo suplementar para apresentação dos documentos.

12.7 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei, e as candidaturas que não obedeçam aos requisitos expressos no presente aviso e as que não estejam devidamente referenciadas não serão aceites.

13 - As 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, são publicitadas no sítio da internet da Freguesia em <https://www.jf-branca.pt/>.

14 – Métodos de seleção - em conformidade com o disposto no artigo 36.º, da LTFP, na sua atual redação, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na



redação introduzida pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes:

a) Para candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas - Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Seleção, como método facultativo;

b) Para candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída – Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Seleção, como método facultativo.

Os candidatos referidos na alínea a), do presente ponto, poderão optar pela realização dos métodos obrigatórios referidos na alínea b), através de menção expressa no formulário de candidatura.

14.1 – Avaliação Curricular (AC) – Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a saber: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). Cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, que se traduzirá na seguinte fórmula:

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

Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida, serão estabelecidos os seguintes critérios de avaliação:

14.1.1 - Habilitações Académicas (HA)

Habilitações exigidas para o posto de trabalho – 19 valores

Habilitações superiores às exigidas para o posto de trabalho – 20 valores

14.1.2 - Formação Profissional (FP) – Será considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, obtida nos últimos cinco anos, contabilizada em horas. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores da seguinte forma:

Sem formação - 0 Valores

Entre 1 hora e 10 horas – 12 valores

Entre 11 horas e 30 horas – 14 valores

Entre 31 horas e 50 horas – 16 valores



Entre 51 horas e 100 horas – 18 valores

mais de 101 horas de – 20 valores

Para efeitos de formação será considerada apenas a formação devidamente certificada e comprovada relacionada com as funções a exercer.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

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 e cada semana a 5 dias.

14.1.3 - Experiência Profissional (EP) – Será considerado o tempo de serviço devidamente comprovado, mediante declaração certificada por anterior entidade/empregador onde conste inequivocamente a duração da relação contratual, qualquer que seja a modalidade de vínculo de emprego, público ou privado, contabilizado em meses, no exercício das funções inerentes à carreira e categoria do mesmo contexto em que desempenhará as funções para as quais se promove o presente procedimento concursal, de acordo com a seguinte pontuação, até ao limite máximo de 20 valores:

Menos de um ano no exercício da função - 10 valores;

Entre 1 e 2 anos no exercício da função - 12 valores;

Entre 2 e 3 anos no exercício da função - 14 valores;

Entre 3 e 4 anos no exercício da função - 16 valores;

Mais de 4 anos no exercício da função - 20 valores.

14.1.4 - Avaliação de Desempenho (AD) – Será considerada a última avaliação obtida no local de trabalho em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte tabela:

Excelente - 20 Valores

Muito Bom/Relevante - 16 Valores

Bom/Adequado - 12 Valores

Sem avaliação de desempenho - 10 Valores

14.2 - 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 baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e



consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista, são as seguintes:

Ref.ª A:

Realização e Orientação para Resultados - competência ponderada a 20%

Organização e Método de Trabalho - competência ponderada a 20%

Adaptação e Melhoria Contínua - competência ponderada a 20%

Comunicação - competência ponderada a 20%

Responsabilidade e Compromisso com o Serviço - competência ponderada a 20%

Ref.ª B:

1. Realização e Orientação para Resultados - competência ponderada a 20%

2. Organização e Método de Trabalho - competência ponderada a 20%

3. Relacionamento Interpessoal - competência ponderada a 20%

4. Otimização de Recursos - competência ponderada a 20%

5. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço - competência ponderada a 20%

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Escala Classificação Nível classificativo

100% 20 Valores Nível Elevado

75% a 99% 16 Valores Nível Bom

50% a 74% 12 Valores Nível Suficiente

30% a 49% 8 Valores Nível Reduzido

0 a 29% 4 Valores Nível Insuficiente

14.3 - Prova de Conhecimentos (PC) – a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função a desempenhar.

A Prova de Conhecimentos começará à hora marcada, não sendo possível aos candidatos que a realizem após o seu início.

Ref.ª A: Cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, reveste a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica, efetuada em suporte papel, numa só fase, constituída por um conjunto de questões.



Terá a duração de 60 minutos, sem tolerância. Será permitida no decurso da mesma a consulta de legislação não anotada/comentada, em formato papel, para a sua realização. Não são permitidos equipamentos eletrónicos durante a prova.

Legislação e bibliografia necessária à sua realização – devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20/06), na sua redação atualizada (LTFP); Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12/02), na sua redação atualizada; Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12/09), na sua redação atualizada; Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01), na sua redação atualizada; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28/12), na sua redação atualizada (SIADAP); Lei n.º 73/2013, de 03/09, na sua redação atualizada, que estabelece o Regime Financeiro das Autarquias locais e das Entidades Intermunicipais; Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29/01, na sua redação atualizada, que aprova o Código dos Contratos Públicos (CCP);

Ref.ª B: A prova assume forma oral, natureza prática e realização individual, de duração máxima de 45 minutos, com o objetivo de avaliar a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos demonstrados. A avaliação terá em conta o processo de execução da tarefa, incluindo todas as distintas fases que o compõem assim como a correta e pertinente utilização dos equipamentos e ferramentas destinados para o efeito.

Serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação:

- Perceção e compreensão da tarefa (PCT),
- Qualidade de realização (QR),
- Celeridade de Execução (CE),
- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCTD).

A classificação final da prova prática resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$PPC = (PCT + QR + CE + GCTD) / 4$$

A prova prática incidirá sobre as seguintes tarefas:

Identificação de ferramentas associadas às funções; Identificação nominal das ferramentas, equipamentos e componentes necessários à execução de limpeza de uma valeta; Proceder à limpeza de uma berma; Indicação dos cuidados e precauções impostas à utilização das ferramentas e equipamentos necessários; Conhecimento das regras mínimas de segurança e de saúde na movimentação manual de cargas constantes do Decreto-Lei n.º 330/93, de 25 de setembro.

14.4 - Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de



competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Para aplicação deste método será solicitada à Junta de Freguesia, enquanto dirigente máximo do serviço, a colaboração de entidade especializada pública ou, tornando-se inviável, de entidade privada.

14.5 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS), A realizar pelo júri do concurso, terá por fim avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, de acordo com os seguintes parâmetros: A-Expressão verbal e sociabilidade, B- Maturidade e espírito crítico, C- Motivação para o desempenho da função e D- Qualidade da experiência profissional. Cada parâmetro será avaliado da seguinte forma: Elevado – 20 valores, Bom – 16 valores, Suficiente – 12 valores, Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores.

O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção é obtido por votação nominal e por maioria, resultando da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Para cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual com o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

15 – Classificação final: a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

Tipologia de candidatos: Fórmula a aplicar:

Candidatos nas situações descritas na al. a) do ponto 14. $CF = 45\%AC + 25\%EAC + 30\%EPS$

Candidatos nas situações descritas na al. b) do ponto 14. $CF = 45\%PC + 25\%AP + 30\%EPS$

Sendo:

CF= Classificação Final;

AC= Avaliação Curricular;

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS= Entrevista Profissional de Seleção.

ou,

CF= Classificação Final;

PC = Prova Conhecimentos;



AP= Avaliação Psicológica;

EPS= Entrevista Profissional de Seleção.

16 – Atendendo à celeridade que importa imprimir aos presentes procedimentos concursais, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, e tendo ainda em consideração a imprevisibilidade do número de candidatos ao procedimento e as condições técnicas e físicas existentes para a aplicação dos mesmos, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades (cfr. art.º 7.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro), em cada referência.

17 – São excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, conforme disposto no n.º 10, artigo 9.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, bem como os candidatos que não compareçam à aplicação dos métodos de seleção, quando convocados, ou que no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência.

18 – Exclusão e notificação de candidatos: os candidatos excluídos serão notificados nos termos do artigo 10.º e 22.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. As alegações a proferir pelos mesmos devem ser feitas em formulário próprio para o exercício do direito de participação dos interessados, disponibilizado na página eletrónica da Freguesia de Branca ou junto dos serviços administrativos da Junta de Freguesia.

18.1 – A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos serão os indicados no formulário tipo de candidatura.

19 - Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior.

20 – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente e será afixada nos locais do costume em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia de Branca e disponibilizada no sítio da internet da Freguesia, em, <https://www.jf-branca.pt/>. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para realização do método seguinte, pela forma prevista no artigo 10º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro.



21 – Nos termos do n.º 1 do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, à lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 10.º, sendo os candidatos notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da referida Portaria, para efeitos de audiência prévia dos interessados.

22 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada nos locais do costume, em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia de Branca e disponibilizada na página eletrónica da Freguesia, em <https://www.jf-branca.pt/>, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª Serie do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

23 – Composição do júri

Ref.ª A

Presidente: Helena Maria Lima da Silva Pedro, Coordenadora Técnica (Secção Administrativa do Desporto e Cultura) do Município de Albergaria-a-Velha;

Vogais efetivos: Maria Leonor Cozinha Rodrigues Fonseca, Técnica Superior (Recursos Humanos) do Município de Albergaria-a-Velha; e Ana Rosa Esteves Martins, Técnica Superior, da Freguesia de Branca;

Vogais suplentes: Rui Manuel Lopes Rodrigues, Assistente Técnico (Recursos Humanos) do Município de Albergaria-a-Velha; e, Beatriz João Maçana Dinis, Assistente Técnica (Recursos Humanos) do Município de Albergaria-a-Velha.

Ref.ª B

Presidente: Ana Paula da Silva Diogo, Chefe da Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos do Município de Albergaria-a-Velha;

Vogais efetivos: Ana Rosa Esteves Martins, Técnica Superior, da Freguesia de Branca; e António Augusto Marques Oliveira, Assistente Operacional, da Freguesia de Branca;

Vogais suplentes: Maria de Fátima Coutinho Martins, Encarregada Operacional do Município de Albergaria-a-Velha; e Patrícia Gonçalves da Fonseca, Técnica Superior (Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos) do Município de Albergaria-a-Velha.

23.1 - A Primeira Vogal Efetiva substitui a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos.

24 - 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.”

25 - 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 dos procedimentos concursais e



pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

26 – Publicitação do procedimento: nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, o presente aviso será publicitado na 2.ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (BEP), acessível em www.bep.gov.pt e na página eletrónica da Freguesia de Branca, disponível para consulta, a partir da data de publicação na BEP em <https://www.jf-branca.pt/>.

Branca, 10 de outubro de 2022

O Presidente da Junta de Freguesia,

José Carlos Estrela Coelho.