

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202104/0673

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Expirada

Nível Orgânico: Juntas de Freguesia

Orgão / Serviço: União de Freguesias de Moura (Santo Agostinho e São João Batista) e Santo Amador

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Técnico

Categoria: Assistente Técnico

Grau de Complexidade: 2

Remuneração: De acordo com o ponto 5 do presente aviso.

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Realizar o atendimento ao público e proceder à execução de tarefas inerentes ao mesmo; proceder à realização das atividades e procedimentos relativos à contabilidade, taxas e licenças, património, aprovisionamento, economato e recursos humanos; garantir o apoio administrativo, ao nível do arquivo e expediente; assegurar trabalhos de processamento de texto e tratamento de informação, recolhendo e efetuando tratamentos estatísticos elementares para elaboração de mapas e quadros; assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e os particulares; recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos anotando faltas ou anomalias e providenciando a sua correção e andamento, através de ofícios e informações, em conformidade com a legislação existente; assegurar a gestão do software de apoio à gestão e organização administrativa, colaborando na conceção de base de dados essenciais aos serviços; zelar pela conservação e higiene ambiental dos espaços e das instalações; colaboração administrativa e logística em todos os serviços, projetos e atividades dirigidas à comunidade em geral, programadas e dinamizadas pela Junta de Freguesia; executar outras atividades enquadradas no conteúdo funcional.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: 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.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP: Deliberação de Órgão Executivo da Freguesia realizada em 26 de fevereiro de 2021.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: 12º ano (ensino secundário)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
União de Freguesias de Moura (Santo Agostinho e São João Batista) e Santo Amador	1	Rua das Terçarias s/n r/c Moura		7860035 MOURA	Beja	Moura

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: concursos@ufmsa.pt

Contacto: concursos@ufmsa.pt

Data Publicitação: 2021-04-27

Data Limite: 2021-05-11

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 7772/2021, de 27 de abril, em Diário da República, 2.ª série, N.º 81.

Texto Publicado em Jornal Oficial: Aviso União das Freguesias de Moura (Santo Agostinho e São João Baptista) e Santo Amador Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para as carreiras/categorias de Assistente Técnico e Assistente Operacional 1 - Na sequência da deliberação de Órgão Executivo da Freguesia realizada em 26 de fevereiro de 2021 torna-se público que, nos termos dos artigos 30.º e 33.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (doravante designada por LTFP), conjugados com a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada por Portaria), se encontra aberto pelo período de 10 (dez) dias úteis, a contar da data de publicação do aviso por extrato no Diário da República, o procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Técnico – Referência A, que se destina a trabalhadores com vínculo de emprego público e ainda a candidatos sem vínculo de emprego público ou com vínculo de emprego público a termo, em cumprimento da alínea f) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria. 2 - Conforme o disposto na Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, relativo à existência de trabalhadores em situação de requalificação, e após consulta à EGRA, à Comunidade Intermunicipal do Baixo Alentejo, declara-se que ainda não foi constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA). 3 - Nos casos previstos nos n.os 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria, é constituída uma reserva de recrutamento interna pelo prazo máximo de 18 (dezoito) meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, a ser utilizada quando, nesse período, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho. 4 - Posto de trabalho e caracterização: 4.1 – Referência A - Carreira/Categoria: Assistente Técnico/Assistente Técnico – 1 (um) posto de trabalho 4.1.1 - Atribuições/Competências/Atividades: Realizar o atendimento ao

público e proceder à execução de tarefas inerentes ao mesmo; proceder à realização das atividades e procedimentos relativos à contabilidade, taxas e licenças, património, aprovisionamento, economato e recursos humanos; garantir o apoio administrativo, ao nível do arquivo e expediente; assegurar trabalhos de processamento de texto e tratamento de informação, recolhendo e efetuando tratamentos estatísticos elementares para elaboração de mapas e quadros; assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e os particulares; recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos anotando faltas ou anomalias e providenciando a sua correção e andamento, através de ofícios e informações, em conformidade com a legislação existente; assegurar a gestão do software de apoio à gestão e organização administrativa, colaborando na conceção de base de dados essenciais aos serviços; zelar pela conservação e higiene ambiental dos espaços e das instalações; colaboração administrativa e logística em todos os serviços, projetos e atividades dirigidas à comunidade em geral, programadas e dinamizadas pela Junta de Freguesia; executar outras atividades enquadradas no conteúdo funcional. 4.1.2. - Local de trabalho: instalações da sede e delegações da União de Freguesias de Moura e Santo Amador sem prejuízo das deslocações inerentes ao exercício das funções. 5 - Posicionamento remuneratório: a posição remuneratória será objeto de negociação remuneratória nos termos do artigo 38.º da LTFP, sendo a posição de referência a correspondente à 1.ª posição remuneratória e 5.º nível remuneratório da carreira e categoria de Assistente Técnico correspondente a 703,13€, pela atualização do Decreto-Lei n.º 10/2021, de 01 de fevereiro. 6 - Requisitos de admissão: os previstos nos artigos 17.º e 35.º da LTFP. 6.1- Nível habilitacional exigido de acordo com o artigo 86.º da LTFP: 12.º ano. O nível habilitacional exigido em função da idade não é passível de ser substituído por formação ou experiência em funções similares e equiparadas. 6.2 - Para efeitos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, não serão admitidos os 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 órgão ou serviço idênticos ao posto de trabalho cuja ocupação se pretende com o presente procedimento concursal. 7 - O recrutamento inicia-se pelos candidatos colocados em situação de requalificação conforme o estabelecido na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP. 8 –Apresentação da candidatura 8.1 - Prazo de candidatura — 10 dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da publicação do presente aviso na 2.ª série do Diário da República. 8.2 Nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 19.º da Portaria, a apresentação da candidatura por via eletrónica é feita por submissão de formulário, disponível para o efeito, no sítio <https://ufmsa.pt/> o qual deverá ser remetido para o endereço eletrónico concursos@ufmsa.pt com a seguinte indicação no assunto Referência: Procedimento Concursal – Referência A. 8.3 A remessa da candidatura por outra via só poderá ser aceite, a título excecional e devidamente fundamentado conforme previsto no n.º 4 do artigo 19.º da Portaria, dependendo da aceitação por parte do júri. 8.4 - Documentos que devem acompanhar a candidatura: a) Documento comprovativo das habilitações literárias (para os candidatos abrangidos pela Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, na sua redação atual, o documento comprovativo das habilitações literárias deve atestar a conclusão da escolaridade obrigatória); b) No caso de possuir vínculo de emprego público, declaração atualizada, passada e autenticada pelo órgão ou serviço onde exerce funções, onde conste: o vínculo de emprego público previamente estabelecido; a carreira e categoria de que seja titular; a atribuição/competência/atividade inerente ao posto de trabalho que ocupa (fazendo distinção caso existam alterações ao longo dos anos de carreira); indicação precisa dos anos, meses e dias do tempo de trabalho associado a cada atribuição/competência/atividade (caso exista distinção de funções ao longo dos anos de carreira) e a classificação obtida na avaliação de desempenho inerente ao período em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição/competência/atividade idêntica à do posto de trabalho a que se candidata, do último período de avaliação, não superior a três anos; c) Comprovativos emitidos por entidades acreditadas das ações de formação relacionadas com as atribuições/competências/atividades do posto de trabalho ao qual se candidata, com a indicação precisa do número de horas ou dias; d) Comprovativos de todas as experiências profissionais relacionadas com as atribuições/competências/atividades do posto de trabalho ao qual se candidata, com a indicação precisa das funções desempenhadas e do tempo de serviço; e) Currículo profissional, datado e assinado, assim como todos os comprovativos dos factos nele constantes, que digam respeito à atribuição/competência/atividade do posto de trabalho ao qual se candidata. 8.5 - O candidato deve indicar a sua situação perante os requisitos de admissão exigidos na subalínea i) da alínea d) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria, correspondentes aos previstos no artigo 17.º da LTFP. 8.6 - A falta de

apresentação dos documentos e elementos legalmente exigidos implica a exclusão dos candidatos, nos termos do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria. 8.7 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas por lei. 8.8 - 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 elementos comprovativos das suas declarações. 9 - Nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são os que se encontram descritos em seguida: a) Prova de Conhecimentos (PC); b) Avaliação Psicológica (AP). 9.1 - De acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, no caso de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar, serão: a) Avaliação Curricular (AC); b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). 9.2 - Para além dos métodos de seleção obrigatórios, será aplicada a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) como método de seleção complementar, em conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria. 9.3 - Classificação final (CF): Para os candidatos que realizem os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (PC \times 0,45 + (AP \times 0,25) + (EPS \times 0,30))$ Para os candidatos que realizem os métodos de seleção Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (AC \times 0,45) + (EAC \times 0,25 + (EPS \times 0,30))$ 10. Descrição dos métodos de seleção: 10.1- Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e/ou a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos terá a duração de 60 minutos. É adotada uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A valoração de cada questão de escolha múltipla é de 1 valor. É permitido aos candidatos a consulta de legislação apenas em papel (não é permitida a consulta em formato digital), desde que desprovida de anotações/comentários. A prova versará sobre as seguintes matérias, bibliografia e legislação, nas suas atuais redações. A aplicação da PC será efetuada nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º, articulada com a alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º e n.º 2 do artigo 9.º da Portaria. 10.1.1- A prova versará sobre as seguintes matérias, bibliografia e legislação, nas suas atuais redações: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e Lei n.º 169/99, de 18 de setembro; Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro; Constituição da República Portuguesa - Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto; Reclamações nas autarquias locais - Portaria n.º 659/2006, de 03 de julho; Regulamento Arquivístico para as Autarquias Locais – Portaria n.º 412/2001, de 17 de abril e Portaria n.º 1253/2009, de 14 de outubro; Medidas de modernização administrativa - Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril; Sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública e Autárquica - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro; Conhecimento adequado da língua portuguesa - Gomes Ferreira, A.; Nunes de Figueiredo, J.M., (2015); Compêndio de Gramática Portuguesa - 3.º Ciclo / Ensino Secundário; Porto Editora. 10.2 - Avaliação Psicológica (AP): será aplicado nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria e 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 respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Na última fase e para os candidatos que tenham completado o método, os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 11.3 - Avaliação Curricular (AC): este método decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria, sendo que 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. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. 10.3.1 - Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas

(HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD). A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: $AC = 0,25 HA + 0,30 FP + 0,35 EP + 0,10 AD$. 10.3.2 - Nas Habilitações Académicas (HA) consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo: Habilitação legalmente exigível ou habilitação exigida à data da admissão na carreira e inferior à legalmente exigida à data de abertura do procedimento concursal – 16 valores. Habilitação superior à legalmente exigível – 20 valores. 10.3.3 - Na Formação Profissional (FP) consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados. Para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão considerados 6 horas por dia de formação. Serão apenas considerados os certificados com data não superior a 5 anos. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação: Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração inferior a 30 horas – 8 valores. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração entre as 30 horas e inferior a 50 horas – 12 valores. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre as 50 horas e inferior a 70 horas – 16 valores. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou superior a 70 horas – 20 valores. 10.3.4 - Na Experiência Profissional (EP) considera-se a experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação: Inferior a 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 8 valores. Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 12 valores. Entre 2 anos e inferior a 4 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 16 valores. Igual ou superior a 4 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho – 20 valores. 10.4 - A classificação final da Avaliação de Desempenho (AD): diz respeito ao último período, não superior a três anos, relativa ao último biénio de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma: Desempenho Excelente – 20,00 valores; 4,00 a 5,00 – Desempenho Relevante - 16,00 valores; 2,00 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12,00 valores; 1,00 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores. Nas situações em que o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, será considerado o valor positivo mínimo de “2,000” correspondente a “Desempenho Adequado”, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria. 10.5 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): este método será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas 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, em que: a) Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência – 20 valores; b) Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência – 16 valores; c) Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência – 12 valores; d) Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência – 8 valores; e) Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência – 4 valores. 10.5.1 A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência: Escala Qualitativa: Insuficiente; Reduzido; Suficiente; Bom; Elevado. Escala Quantitativa: 4; 8; 12; 16; 20. Média Obtida 0-4,99; 5,00-9,49;

9,50-13,99; 14,00-16,99; 17,00-20,00. 10.6 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS): E.1) Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º e dos n.os 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria, e 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. E.2) A Avaliação da EPS efetua-se 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, conforme disposto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual (Anexo III) contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. E.3) O resultado final deste método resulta da média aritmética das classificações dos parâmetros de avaliação. E.4) Os parâmetros de avaliação: Conhecimentos específicos, formação e experiência: avalia se a experiência, os conhecimentos e a formação que cada candidato detém são relevantes para o exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho, e que conhecimentos específicos detém em matéria de Juntas de Freguesia. Motivação e orientação para o exercício das funções: afere quais os motivos da candidatura, quais as expectativas profissionais e o interesse pelas funções caracterizadoras do posto de trabalho. Atitude, responsabilidade e compromisso: avalia como o candidato entende a responsabilidade, o grau de comprometimento que pode vir a ter com a Junta de Freguesia e como pode contribuir para a uma boa imagem da autarquia, e que tipo de atitude mantém perante o trabalho e na entrevista. Capacidade de comunicação: avalia a capacidade de compreensão, argumentação perante as questões que lhe são colocadas Relacionamento interpessoal: avalia a forma como se relaciona com os outros e como gere eventuais conflitos. E. 5) Os parâmetros de avaliação são avaliados pela seguinte forma: Nível insuficiente – 4 valores; Nível reduzido – 8 valores; Nível suficiente – 12 valores; Nível bom – 16 valores; Nível elevado – 20 valores. 11 - A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou tenha sido classificado com "Não apto" numa das fases que os comportem ou na classificação final, conforme o n.º 10 do artigo 9.º da Portaria. 12- Os métodos de seleção, de acordo com o artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, devem ser aplicados num único momento, podendo a Junta de Freguesia deliberar pela sua utilização faseada, desde que devidamente fundamentada. 13- Os métodos de seleção a realizarem-se num único momento, estarão sujeitos a uma avaliação faseada conforme previsto no n.º 2 do artigo 7.º da Portaria, e por decisão do júri do procedimento concursal. 14- Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, e em situação não configurada pela lei como preferencial, o critério de desempate será pela valoração obtida no primeiro método de seleção, conforme alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria. Subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios: 1. Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho, em Autarquias Locais; 2. Candidato com a classificação mais elevada na Entrevista Profissional de Seleção; 3. Candidato com o nível habilitacional mais elevado. 15 - São excluídos do procedimento os candidatos que não realizem o método para o qual foram notificados. 16-Notificação e exclusão dos candidatos: 16.1 - Os candidatos admitidos serão notificados para a realização dos métodos de seleção através de correio eletrónico conforme o n.º 1 do artigo 10.º da Portaria, salvo na situação expressa no n.º 4 do artigo 25.º da Portaria, caso em que a notificação é feita presencialmente ou por carta registada. 16.2 - De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos do Código de Procedimento Administrativo. 17- 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. 18- Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, no procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação. 19 – As atas do júri, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito, nos termos da alínea k) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria e serão publicitadas na página

eletrónica <https://ufmsa.pt/>. 20 - O júri do presente procedimento concursal, será constituído pelos seguintes elementos: Presidente: Joaquim José Lopes Cadeirinhas, Chefe de Divisão de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos no Município de Moura; 1.º Vogal Efetivo: Maria de Jesus Pataca Mendes, Chefe de Divisão de Gestão Financeira e Património no Município de Moura, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; 2.º Vogal Efetivo: Helena Cristina Estevens Honrado, Técnico Superior no Município de Moura; 1.º Vogal Suplente: Joaquim António da Silva Marques, Assistente Técnico no Município de Moura; 2.º Vogal Suplente: Catarina de Fátima Manito Marques, Assistente Técnico no Município de Moura. 21 - Em cumprimento da alínea t) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, a lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público nas instalações da Freguesia, situadas em Rua das Terçarias 7860-035 Moura e Rua das Escolas, 20 7875 Santo Amador, e publicitada na respetiva página eletrónica <https://ufmsa.pt/>, sendo publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. 22 - Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o aviso (extrato) é publicado na 2.ª série do Diário da República, na respetiva página eletrónica <https://ufmsa.pt/>, e na Bolsa de Emprego Público www.bep.gov.pt de forma integral. 23 – 27 de abril de 2021. – O Presidente da Junta Freguesia da União das Freguesias de Moura (Santo Agostinho e São João Baptista) e Santo Amador, Francisco Manuel Canudo Sena.

Observações

Os métodos serão faseados nos seguintes termos: Aplicação, num primeiro momento, do primeiro método obrigatório à totalidade dos candidatos – Prova de Conhecimentos; Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, a convocar por conjuntos sucessivos de 15 candidatos; Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

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: