

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE201908/0270

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Activa

Nível Orgânico: Juntas de Freguesia

Orgão / Serviço: Junta de Freguesia de Vila do Conde

Vínculo: CTFP a termo resolutivo incerto

Duração:

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: Vencimento base é de 1.201,48 € (sendo a tempo parcial o valor de 600,74 €).

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Exercício de funções na carreira e categoria de Técnico Superior, correspondentes ao conteúdo funcional constante do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º do anexo à LTFP, complementado com as seguintes funções: Execução de todas as atividades e objetivos contratualizados que lhe estão cometidas durante todo o período de autorização de funcionamento do Gabinete de Inserção Profissional (GIP), de acordo com os procedimentos técnicos e demais orientações definidas pela Junta de Freguesia e IEFP, IP, nomeadamente, prestar apoio jovens e adultos desempregados inscritos nos serviços de emprego e por estes sinalizados/afetos; pessoas em situação de desfavorecimento face ao mercado de trabalho; jovens NEET ("Not in Employment, Education or Training"), direccionados pela plataforma Garantia Jovem e os cidadãos que se dirijam ao GIP por sua iniciativa; execução de ações de apoio à procura ativa de emprego e desenvolvimento da atitude empreendedora; captação e divulgação de ofertas de emprego e apoio à colocação; divulgação de medidas de apoio ao emprego, formação profissional e empreendedorismo e apoio ao encaminhamento de candidatos; divulgação de programas comunitários que promovam a mobilidade no emprego e na formação profissional no espaço europeu; encaminhamento para ações promotoras do desenvolvimento de competências de empregabilidade e criação do próprio emprego; apoio à inscrição "online" dos candidatos; prestar informação sobre o conteúdo e abrangência de alguns serviços e apoios em matéria de segurança social; ações de informação e encaminhamento previstas na Garantia Jovem e execução de outras atividades complementares consideradas necessárias, pelos serviços de emprego, para apoio à (re)inserção profissional dos cidadãos; Cumprir todos os procedimentos administrativos e técnicos instituídos para o desenvolvimento das atividades de Animador/a do GIP; Observar todas as disposições legais vigentes em matéria de proteção de dados pessoais, entre outras, assegurar a confidencialidade dos dados pessoais a que tenha acesso e não transmitir a informação a terceiros; Assegurar, no desenvolvimento das atividades, o rigor técnico das intervenções; Prestar todas as informações solicitadas relativas à atividade desenvolvida.

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;
- 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 para a Constituição de Relação Jurídica:

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:

deliberação da Junta de Freguesia de 18 de julho de 2019

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura em Psicologia

Grupo Área Temática

Direito, Ciências Sociais e Serviços

Sub-área Temática

Ciências Sociais

Área Temática

Psicologia

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Junta de Freguesia 1 de Vila do Conde		Av. Dr. Artur Cunha Araújo		4480000 VILA DO CONDE	Porto	Vila do Conde

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Licenciatura em Psicologia, com inscrição em vigor na Ordem dos Psicólogos, não sendo possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Junta de Freguesia de Vila do Conde; Rua Dr. Pereira Júnior, 228 4480-813 Vila do Conde

Contacto: 252 631 694

Data Publicitação: 2019-08-09

Data Limite: 2019-08-26

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário de República e portal da Junta de Freguesia de Vila do Conde em www.jf-viladoconde.pt

Texto Publicado em Jornal Oficial: Abertura de procedimento concursal, para preenchimento de 1 posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior 1 – Para efeitos do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo, pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal, torna-se público que em cumprimento da deliberação da Junta de Freguesia de 18 de julho de 2019, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicitação do presente aviso no Diário da República, o procedimento concursal comum para preenchimento de um (1) posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo incerto, a tempo parcial

(17,5 horas/semana), previsto no mapa de pessoal desta Junta de Freguesia para o ano de 2019. 2 – Consultada a Entidade Centralizadora para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), atribuição ora conferida ao INA, foi prestada a seguinte informação em 22 de julho de 2019: "... informamos que não existem trabalhadores em situação de valorização profissional com o perfil identificado por esse organismo.", bem como, não existirem reservas de recrutamento internas na Junta de Freguesia de Vila do Conde, que satisfaçam a necessidade do recrutamento em causa. 3 - Caracterização do posto de trabalho: Exercício de funções na carreira e categoria de Técnico Superior, correspondentes ao conteúdo funcional constante do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º do anexo à LTFP, complementado com as seguintes funções: Execução de todas as atividades e objetivos contratualizados que lhe estão cometidas durante todo o período de autorização de funcionamento do Gabinete de Inserção Profissional (GIP), de acordo com os procedimentos técnicos e demais orientações definidas pela Junta de Freguesia e IEFP, IP, nomeadamente, prestar apoio jovens e adultos desempregados inscritos nos serviços de emprego e por estes sinalizados/afetos; pessoas em situação de desfavorecimento face ao mercado de trabalho; jovens NEET ("Not in Employment, Education or Training"), direcionados pela plataforma Garantia Jovem e os cidadãos que se dirijam ao GIP por sua iniciativa; execução de ações de apoio à procura ativa de emprego e desenvolvimento da atitude empreendedora; captação e divulgação de ofertas de emprego e apoio à colocação; divulgação de medidas de apoio ao emprego, formação profissional e empreendedorismo e apoio ao encaminhamento de candidatos; divulgação de programas comunitários que promovam a mobilidade no emprego e na formação profissional no espaço europeu; encaminhamento para ações promotoras do desenvolvimento de competências de empregabilidade e criação do próprio emprego; apoio à inscrição "online" dos candidatos; prestar informação sobre o conteúdo e abrangência de alguns serviços e apoios em matéria de segurança social; ações de informação e encaminhamento previstas na Garantia Jovem e execução de outras atividades complementares consideradas necessárias, pelos serviços de emprego, para apoio à (re)inserção profissional dos cidadãos; Cumprir todos os procedimentos administrativos e técnicos instituídos para o desenvolvimento das atividades de Animador/a do GIP; Observar todas as disposições legais vigentes em matéria de proteção de dados pessoais, entre outras, assegurar a confidencialidade dos dados pessoais a que tenha acesso e não transmitir a informação a terceiros; Assegurar, no desenvolvimento das atividades, o rigor técnico das intervenções; Prestar todas as informações solicitadas relativas à atividade desenvolvida. 4 – Local de trabalho – Área da Freguesia de Vila do Conde, sem prejuízo das deslocações inerentes à função. O trabalhador poderá cumprir a jornada diária de trabalho em mais de um local de trabalho, tendo que suportar os custos inerentes a estas deslocações. 5 – Posição remuneratória de referência – 2ª posição remuneratória da carreira de Técnico Superior, nível remuneratório 15 da Tabela Remuneratória Única, cujo o vencimento base é de 1.201,48 € (sendo a tempo parcial o valor de 600,74 €). A determinação em concreto da posição remuneratória é objeto de negociação imediatamente após o termo do procedimento concursal, nos termos do disposto no artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sem prejuízo do disposto nas demais normas e regulamentos aplicáveis. 6 – Horário de Trabalho - Face à caracterização das funções a desempenhar, o período normal de trabalho diário poderá ser fracionado ao longo do dia, perfazendo um total de 17,5 horas por semana, nos termos da legislação em vigor. 7 – O presente aviso rege-se pelo disposto na LTFP; na Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril (adiante designada por Portaria); no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. 8 – Âmbito de recrutamento – Conforme o n.º 4º do artigo n.º 30 da LGTFP, e nos termos do despacho de abertura, o recrutamento é aberto a candidatos com ou sem vínculo de emprego público. 9 – Cessação do procedimento concursal – O procedimento cessa nos termos do artigo 30.º da Portaria. 10 – Requisitos de admissão – ao referido procedimento concursal poderão concorrer indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, reúnam os seguintes requisitos: 10.1 – Requisitos gerais – constantes do artigo 17.º da LTFP: a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, convenção internacional ou lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 10.2 – Requisitos habilitacionais: Licenciatura em Psicologia, com inscrição em vigor na Ordem dos Psicólogos, não sendo possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional. Os candidatos

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS). Métodos de seleção a utilizar, conforme o disposto do n.º 6 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º e com a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril: AVALIAÇÃO CURRICULAR A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida, apenas quando o candidato tiver cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA): Licenciatura Pós-Bolonha, na área da Psicologia – 14 valores; Mestrado Pós-Bolonha ou Licenciatura Pré-Bolonha, na área da Psicologia – 16 valores; Mestrado Pré-Bolonha na área da Psicologia – 18 valores; Doutoramento na área da Psicologia – 20 valores; Formação Profissional (FP): em que ponderar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas nos últimos 4 anos imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública. Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela: Sem formação profissional = 0 valores Formação profissional = 25 horas = 8 valores; Formação profissional = 50 horas = 10 valores; Formação profissional = 75 horas = 12 valores; Formação profissional = 100 horas = 14 valores; Formação profissional = 150 horas = 16 valores; Formação profissional = 200 horas = 18 valores; Formação profissional > 200 horas = 20 valores. Quando as ações ou cursos de formação tiverem a duração referente a dias, considerar-se-á que um dia corresponde a 7 horas. Todas as Pós-graduações, Especializações, MBAs, ou outros similares, que não apresentem número de horas, atribui-se 100 horas, sem limite temporal. As declarações emitidas pelos serviços competentes que venham expressas em Unidades de Crédito (Sistema Europeu de Unidades de Crédito - ECTS), devem conter a equivalência em horas de formação, sob pena de não serem contabilizadas no presente parâmetro de avaliação. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP): em que ponderar-se-á a experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho pretendido e o grau de complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, e resulta da ponderação da soma dos seguintes parâmetros: ExP1+ExP2 Experiência Profissional 1 (ExP1) – ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções em áreas relacionadas com a área do procedimento concursal, até à data de abertura do referido procedimento, tendo em conta a duração: Sem experiência profissional = 0 valores; Experiência profissional = 2 anos = 8 valores; Experiência profissional = 4 anos = 12 valores; Experiência profissional = 6 anos = 14 valores; Experiência profissional > 6 anos = 16 valores. Experiência Profissional 2 (ExP2) – ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções em Gabinete de Inserção Profissional (GIP), do IEFP, relacionadas com a área do procedimento concursal, até à data de abertura do referido procedimento, tendo em conta a duração: Sem experiência profissional = 0 valor Experiência profissional = 3 anos = 3 valores Experiência profissional > 3 anos = 4 valores Avaliação do Desempenho (AD): em que ponderar-se-á a avaliação do desempenho relativa ao último período avaliado, não superior a 4 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será expresso numa escala de 0 a 20 valores, ponderado da seguinte forma: Desempenho Inadequado: 1 a 1,999 valores = 8 valores. Desempenho Adequado: 2 a 3,999 valores = 12 Valores Desempenho Relevante: 4 a 5 Valores = 16 Valores; Mérito Excelente: 4 a 5 valores = 20 valores; Quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, mas o seu desempenho não tenha sido avaliado, no período a considerar, por motivo que não lhe seja comprovadamente imputável, é-lhe atribuída a nota de 10 valores. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$ Em que: AC = Avaliação curricular HA = HABILITAÇÕES académicas FP = Formação profissional EP = Experiência profissional AD = Avaliação do desempenho ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO A entrevista profissional de seleção (EPS), visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS). Métodos de seleção a utilizar, conforme o disposto do n.º 6 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º e com a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril: AVALIAÇÃO CURRICULAR A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida, apenas quando o candidato tiver cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA): Licenciatura Pós-Bolonha, na área da Psicologia – 14 valores; Mestrado Pós-Bolonha ou Licenciatura Pré-Bolonha, na área da Psicologia – 16 valores; Mestrado Pré-Bolonha na área da Psicologia – 18 valores; Doutoramento na área da Psicologia – 20 valores; Formação Profissional (FP): em que ponderar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas nos últimos 4 anos imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública. Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela: Sem formação profissional = 0 valores Formação profissional = 25 horas = 8 valores; Formação profissional = 50 horas = 10 valores; Formação profissional = 75 horas = 12 valores; Formação profissional = 100 horas = 14 valores; Formação profissional = 150 horas = 16 valores; Formação profissional = 200 horas = 18 valores; Formação profissional > 200 horas = 20 valores. Quando as ações ou cursos de formação tiverem a duração referente a dias, considerar-se-á que um dia corresponde a 7 horas. Todas as Pós-graduações, Especializações, MBAs, ou outros similares, que não apresentem número de horas, atribui-se 100 horas, sem limite temporal. As declarações emitidas pelos serviços competentes que venham expressas em Unidades de Crédito (Sistema Europeu de Unidades de Crédito - ECTS), devem conter a equivalência em horas de formação, sob pena de não serem contabilizadas no presente parâmetro de avaliação. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP): em que ponderar-se-á a experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho pretendido e o grau de complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, e resulta da ponderação da soma dos seguintes parâmetros: ExP1+ExP2 Experiência Profissional 1 (ExP1) – ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções em áreas relacionadas com a área do procedimento concursal, até à data de abertura do referido procedimento, tendo em conta a duração: Sem experiência profissional = 0 valores; Experiência profissional = 2 anos = 8 valores; Experiência profissional = 4 anos = 12 valores; Experiência profissional = 6 anos = 14 valores; Experiência profissional > 6 anos = 16 valores. Experiência Profissional 2 (ExP2) – ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções em Gabinete de Inserção Profissional (GIP), do IEFP, relacionadas com a área do procedimento concursal, até à data de abertura do referido procedimento, tendo em conta a duração: Sem experiência profissional = 0 valor Experiência profissional = 3 anos = 3 valores Experiência profissional > 3 anos = 4 valores Avaliação do Desempenho (AD): em que ponderar-se-á a avaliação do desempenho relativa ao último período avaliado, não superior a 4 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será expresso numa escala de 0 a 20 valores, ponderado da seguinte forma: Desempenho Inadequado: 1 a 1,999 valores = 8 valores. Desempenho Adequado: 2 a 3,999 valores = 12 Valores Desempenho Relevante: 4 a 5 Valores = 16 Valores; Mérito Excelente: 4 a 5 valores = 20 valores; Quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, mas o seu desempenho não tenha sido avaliado, no período a considerar, por motivo que não lhe seja comprovadamente imputável, é-lhe atribuída a nota de 10 valores. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$ Em que: AC = Avaliação curricular HA = HABILITAÇÕES académicas FP = Formação profissional EP = Experiência profissional AD = Avaliação do desempenho ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO A entrevista profissional de seleção (EPS), visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a

capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, valorando-se cada um dos parâmetros a seguir identificados, caso a EPS, seja efetuada pelo júri do procedimento concursal, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através de média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: $EPS = A + B + C + D + E$ Em que: EPS = Entrevista profissional de seleção A = Interesse e motivação profissionais B = Sentido de organização e capacidade de inovação C = Capacidade de relacionamento D = Capacidade de expressão e fluência verbal E = Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer

Parâmetros: A) Interesse e motivação profissionais – averigua, nomeadamente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e vontade de exercer funções de forma duradoura, no posto de trabalho em causa ou se se baseiam apenas na necessidade de arranjar emprego. Valoração: • Insuficiente – 4 valores: as razões da candidatura não constituem uma opção consciente do candidato e com vontade de exercer de forma duradoura das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e apenas se baseiam na necessidade de arranjar emprego; • Reduzido – 8 valores: as razões da candidatura constituem uma opção pouco consciente do candidato e baseiam-se na necessidade de arranjar emprego; • Suficiente – 12 valores: as razões da candidatura constituem simultaneamente uma opção consciente do candidato em exercer as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e também na necessidade de arranjar emprego; • Bom – 16 valores: as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e revela grande vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; • Elevado – 20 valores: revelou uma opção consciente na obtenção do emprego, e muito forte vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; B) Sentido de organização e capacidade de inovação – avalia a capacidade de organização e capacidade de inovação do candidato, face às questões colocadas. Valoração: • Insuficiente – 4 valores: revelou ausência de capacidade de organização e capacidade de inovação; • Reduzido – 8 valores: revelou pouca capacidade de organização e capacidade de inovação; • Suficiente – 12 valores: revelou uma moderada capacidade de organização e capacidade de inovação; • Bom – 16 valores: revelou boa capacidade de organização e boa capacidade de inovação; • Elevado – 20 valores: revelou excelente capacidade de organização e capacidade de inovação. C) Capacidade de relacionamento – avalia a capacidade de relacionamento do candidato com os seus colegas, superiores hierárquicos, utentes e públicos em torno da discussão curricular. Valoração: • Insuficiente – 4 valores: demonstrou uma enorme incapacidade de relacionamento; • Reduzido – 8 valores: demonstrou pouca capacidade de relacionamento; • Suficiente – 12 valores: demonstrou capacidade de relacionamento; • Bom – 16 valores: demonstrou muito boa capacidade de relacionamento; • Elevado – 20 valores: demonstrou excelente capacidade de relacionamento. D) Capacidade de expressão e fluência verbal – avalia a coerência e clareza discursiva do candidato, a linguagem utilizada pelo mesmo e a sua capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas. Valoração: • Insuficiente – 4 valores: muita dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação; • Reduzido – 8 valores: pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação; • Suficiente – 12 valores: boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação; • Bom – 16 valores: muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação; • Elevado – 20 valores: excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação. E) Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – avalia os conhecimentos sobre os problemas e tarefas a exercer, nos termos da caracterização do posto de trabalho a prover. Valoração: • Insuficiente – 4 valores: ausência de conhecimento dos problemas e tarefas a exercer; • Reduzido – 8 valores: poucos conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer; • Suficiente – 12 valores: bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer; • Bom – 16 valores: muito bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer; • Elevado – 20 valores: excelentes conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer.

ORDENAÇÃO FINAL A ordenação final (OF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula: $OF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$ Em que: OF = Ordenação final AC = Avaliação Curricular EPS = Entrevista profissional de seleção

14 – Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada no presente aviso, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. 15 – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, afixada no placard do átrio de entrada do edifício sede da Junta de Freguesia de

Vila do Conde e da delegação das Caxinas, encontrando-se ainda disponível na sua página eletrónica (www.jf-viladoconde.pt), sendo os candidatos aprovados em cada método convocados para a realização do método seguinte, através de uma das formas previstas no artigo n.º 24 da Portaria. 16 – De acordo com o disposto no artigo 22.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas prevista nos termos do artigo 23.º da Portaria, para a realização da audiência dos interessados. 17 – 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, constam de atas do júri, sendo as mesmas facultadas aos candidatos, sempre que nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria, sejam solicitadas. 18 – Nos termos do artigo 7.º da Portaria poderá ocorrer a utilização faseada dos métodos de seleção. 19 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos admitidos, após homologação, é afixada no placard do átrio de entrada do edifício sede da Junta de Freguesia de Vila do Conde e da delegação das Caxinas, encontrando-se ainda disponível na sua página eletrónica (www.jf-viladoconde.pt), sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicação. 20 – Em casos de igualdade de valoração, procede-se ao desempate dos candidatos, nos termos do artigo 27.º da Portaria. 21 – Nos casos em que, após aplicação do artigo 27.º da Portaria, subsistam empates entre os candidatos, serão aplicados os seguintes critérios de desempate, de forma decrescente: maior tempo de experiência profissional comprovada e em função da conclusão há mais tempo das habilitações exigidas no presente aviso. 22 – Quota de emprego para os candidatos com deficiência – procede-se nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. 23 – Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, de acordo com o disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar, juntando documento comprovativo da deficiência, quando formalizarem a sua candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60 %. 24 – 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. Vila do Conde, 02 de agosto de 2019 O Presidente da Junta de Freguesia de Vila do Conde, Enf. Isaac Filipe Serrão Braga

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina 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:		