



FREGUESIA DE ALCÂNTARA

Aviso n.º 6756/2022

Abertura de um procedimento concursal comum para o preenchimento de 3 (três) postos de trabalho para a categoria de assistente operacional da carreira geral de assistente operacional (Educação/Auxiliar de Ação Educativa), na modalidade de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

1 - Nos termos do artigo 33.º, 34.º, números 2, 3, 4 e 6 do artigo 36.º, 37.º e 38.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, do artigo 11.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril (doravante referida como Portaria), e na sequência da deliberação da Junta de Freguesia de 10 de fevereiro de 2022 torna-se público que se encontra aberto pelo período de 10 dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, o procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, para o preenchimento de 3 (três) postos de trabalho para a categoria de assistente operacional da carreira geral de assistente operacional (Educação/Auxiliar de Ação Educativa) na modalidade de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, conforme mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Alcântara.

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. "*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*".

3 - 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.

4 - Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, têm preferência em caso de igualdade na classificação, a qual prevalece sobre outra preferência legal. Os candidatos deficientes devem declarar no requerimento de admissão sob compromisso de honra, o grau de incapacidade, o tipo de deficiência, e ainda os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

5 - Descrição sumária das atividades:

5.1 - Ref.ª A: Assistente Operacional (Educação/Auxiliar de Ação Educativa):

5.1.1 - 3 (três) postos de trabalho: Funções de apoio geral, incluindo as de telefonista e operador de reprografia, desenvolvendo e incentivando o respeito e apreço pelo estabelecimento de ensino e pelo trabalho que, em comum, nele deve ser efetuado, em concreto na Escola Básica Santo Amaro, competindo-lhe no exercício das suas funções, designadamente: Participar com os docentes no acompanhamento das crianças e dos jovens durante o período de funcionamento da escola, com vista a assegurar um bom ambiente educativo; Exercer tarefas de atendimento e encaminhamento de utilizadores da escola e controlar entradas e saídas da escola; Cooperar nas atividades que visem a segurança de crianças e jovens na escola; Providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento didático e informático necessário ao desenvolvimento do processo educativo; Exercer tarefas de apoio aos serviços de ação social escolar; Prestar apoio e assistência em situações de primeiros socorros e, em caso de necessidade, acompanhar a criança ou o aluno a unidades de prestação de cuidados de saúde; Estabelecer ligações telefónicas e prestar informações; Receber e transmitir mensagens; Zelar pela conservação dos equipamentos de comunicação; Reproduzir documentos com utilização de equipamento próprio, assegurando a limpeza e manutenção do mesmo e efetuando pequenas reparações ou comunicando as avarias verificadas; Assegurar o controlo de gestão de stocks necessários ao funcionamento da reprografia; Efetuar, no interior e exterior, tarefas indispensáveis ao funcionamento dos serviços; Exercer, quando necessário, tarefas de apoio de modo a permitir o normal funcionamento de laboratórios e bibliotecas escolares.

5.2 - A descrição das funções/atividades não prejudica, nos termos do número 1 do artigo 81.º da LGTFP, a atribuição aos trabalhadores de funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

6 - Perfil de competências pretendido:

- a. Realização e orientação para resultados;
- b. Orientação para o serviço público;

- c. Relacionamento interpessoal;
- d. Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- e. Planeamento e organização;
- f. Iniciativa e autonomia;
- g. Tolerância à pressão e contrariedades.

7 - Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da referida lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

8 - O local de trabalho situa-se na circunscrição geográfica da Freguesia de Alcântara, em concreto na Escola Básica Santo Amaro, do Agrupamento de Escolas Francisco Arruda, sito na Rua Filinto Elísio, n.º 31, 1300-456 Lisboa.

9 - Posicionamento remuneratório:

9.1 - De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da LGTFP, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

3

9.2 - Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LGTFP, os candidatos com vínculo de emprego público informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem, apresentando para o efeito, declaração emitida pelo serviço em que exerce funções ou a que pertence devidamente atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para a apresentação das candidaturas), da qual constem:

9.2.1 - A modalidade de relação jurídica de emprego público que detém;

9.2.2 - A carreira, categoria e posição remuneratória detidas;

9.2.3 - A antiguidade na função pública, na carreira, na categoria e no exercício da atividade atualmente exercida;

9.2.4 - Caracterização do posto de trabalho que ocupa ou ocupou por último, no caso dos trabalhadores em situação de valorização profissional com identificação das atividades que se encontra a exercer, bem como a data a partir da qual as exerce;

9.2.5 - Menções quantitativas e qualitativas de desempenho dos últimos três anos, ou declaração de que o candidato não foi avaliado nesse período com a respetiva fundamentação.

9.3 - Nos termos da al. i) do artigo 2.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, de acordo com as disposições legais contidas na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, na sua versão atual, a posição remuneratória de referência é a primeira posição remuneratória da respetiva categoria.

10 - Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

10.1 - Requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que consistem em:

10.1.1 - Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

10.1.2 - 18 anos de idade completos;

10.1.3 - Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não estar interdito para o desempenho das funções que se propõe desempenhar;

10.1.4 - Ter robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

10.1.5 - Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

10.2 - Nível habilitacional - ao abrigo das disposições conjugadas do artigo 34.º e 86.º da LGTFP, os candidatos devem ser detentores do nível habilitacional correspondente ao respetivo grau de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho:

10.2.1 - Ref.ª A: escolaridade mínima obrigatória relativamente à idade do candidato.

10.2.2 - Não existe a possibilidade de substituição da formação académica exigida, por experiência ou formação profissional.

11 - Área de Recrutamento: Podem candidatar-se ao procedimento concursal indivíduos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído, conforme disposto no artigo 30.º da LGTFP.

12 – Métodos de seleção:

12.1 - Nos termos do artigo 36.º da LGTFP, e, bem assim, nos termos do disposto no artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que estabelecem os métodos de seleção, fixam-se os seguintes: Prova de Conhecimentos (45%), Avaliação Psicológica (25%) e Entrevista Profissional de Seleção (30%).

12.2 - Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar competências ou atividades idênticas às do procedimento publicitado, bem como, no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional, que antes tenham desempenhado aquelas funções, atribuições ou atividades e não exerçam o direito previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LGTFP, os métodos de seleção serão: Avaliação Curricular (45%), Entrevista de Avaliação de Competências (25%) e Entrevista Profissional de Seleção (30%).

12.2.1 - Os métodos referidos no número anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

12.3 - A Prova de Conhecimentos (45%) tem como propósito avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, comporta uma única fase, de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou escolha múltipla, sendo valorada mediante a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

12.3.1 - A Prova de Conhecimentos será uma prova de natureza prática, que consistirá na execução de tarefas para o exercício das funções e será classificada de acordo com os seguintes parâmetros:

A - Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa;

B - Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa;

C - Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;

D - Qualidade e rapidez da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa.

12.3.2 - Duração máxima da Prova de Conhecimentos: 40 minutos.

12.4 - Avaliação Psicológica (25%), que visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido.

12.4.1 - A Avaliação Psicológica é valorada, numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 10, 8 e 4 valores.

12.4.2 - Os candidatos que obtenham níveis de classificação de Insuficiente ou Reduzido serão excluídos.

12.5 - Entrevista Profissional de Seleção (30%), que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado e versará sobre os seguintes aspetos:

- a) Experiência profissional na área a recrutar;
- b) Capacidade de comunicação e de se expressar com clareza e precisão;
- c) Assertividade na exposição de ideias, respeito e consideração pelas ideias dos outros;
- d) Relacionamento interpessoal, interação de forma adequada com pessoas de diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos;
- e) Proatividade, no sentido de antecipar e explorar uma oportunidade ou resolver um problema ou obstáculo;
- f) Motivação para perseguir com determinação a concretização de objetivos e elevados níveis de performance, com superação, com confiança e resiliência de obstáculos e situações adversas;
- g) Capacidade de atuar de forma a contagiar positivamente os outros em momentos difíceis.

12.5.1 - A Entrevista Profissional de Seleção será avaliada 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.

12.5.2 - Os candidatos que obtenham níveis de classificação de Insuficiente ou Reduzido serão excluídos.

12.5.3 - Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 45 minutos.

12.6 - Avaliação Curricular (45%), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida.

12.6.1 - 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 das classificações dos seguintes elementos a avaliar (habilitações académicas; formação profissional; experiência profissional e avaliação de desempenho), através da seguinte fórmula:

AC = 25% (HA) + 20% (FP) + 30% (EP) + 25% (AD)

sendo que:

- AC = Avaliação Curricular;
- HA = Habilitação Académica;
- FP = Formação Profissional;
- EP = Experiência Profissional;
- AD = Avaliação de Desempenho.

12.6.1.1 - Habilitação Académica (HA): é ponderada a titularidade de grau académico, pelo que os candidatos que possuam habilitação académica superior ao exigido para a área, terão uma valorização até ao máximo de 20 valores, ponderado da seguinte forma:

- a) Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho - 15 valores;
- b) Habilitação académica de grau superior ao exigido, relacionada com o posto de trabalho - 20 valores.

12.6.1.2 - Formação Profissional (FP): em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20.

12.6.1.2.1 - Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. 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 seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- a) Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área - 10 Valores;
- b) Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total a 20 horas - 12 valores;
- c) Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas e 40 horas - 14 valores;
- d) Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 horas e 60 horas - 16 valores;
- e) Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 horas e 80 horas - 18 valores;
- f) Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas - 19 valores;
- g) Pós-graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho - 20 valores;

12.6.1.2.2 - 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.

12.6.1.3 - Experiência Profissional (EP): neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com especial relevância para os conhecimentos e experiência nas funções a concurso. Será valorada, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

- a) Sem experiência profissional ou (igual ou menor que) 1 ano de experiência profissional - 12 valores;
- b) Experiência (maior que) a 1 ano até (igual ou menor que) 4 anos - 15 valores;
- c) Experiência (maior que) a 4 anos a (igual ou menor que) 7 anos - 16 valores;
- d) Experiência (maior que) a 7 anos a (igual ou menor que) 10 anos - 17 valores;
- e) Experiência (maior que) a 10 anos a (igual ou menor que) 14 anos - 18 valores;
- f) Experiência (maior que) a 14 anos - 20 valores.

12.6.1.3.1 - Para efeitos de valoração da Experiência Profissional, esclarece-se que só será valorada a Experiência Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

12.6.1.4 - Avaliação de Desempenho (AD): será referente ao último período que corresponde aos últimos 3 anos em que o candidato executou funções ou competências relacionadas com o posto de trabalho, sendo avaliado nos seguintes termos:

- a) Desempenho inadequado – 8 valores;
- b) Desempenho adequado ou sem classificação atribuída – 12 valores;
- c) Desempenho relevante – 16 valores;
- e) Reconhecimento de excelência – 20 valores.

12.6.1.4.1 - Os candidatos devem apresentar o respetivo curriculum de acordo com os parâmetros aqui fixados e acompanhados dos respetivos certificados de suporte, sob pena de não poderem ser considerados.

12.7 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

- a) Interesse e motivação profissional;
- b) Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função;
- c) Integração sócio laboral;
- d) Capacidade de expressão e comunicação.

12.7.1 - A Entrevista de Avaliação de Competências deve permitir ainda a análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de

descrição de comportamentos ocorridos em situações concretas e vivenciadas pelo candidato, sendo o seu resultado convertido nos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, que correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final.

12.7.2 - A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

12.7.3 - Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 45 minutos.

13 - Cada método de seleção é eliminatório, pela ordem constante do presente aviso, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

13.1 - Sistema de Classificação Final:

13.2 - Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial que imediatamente antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, o sistema de classificação é o seguinte:

$$OF = 45\% (AC) + 25\% (EAC) + 30\% (EPS)$$

sendo que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

13.3 - Para os demais candidatos, o sistema de classificação é o seguinte:

$$OF = 45\% (PC) + 25\% (AP) + 30\% (EPS)$$

sendo que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

14 - Em caso de empate a ordenação final dos candidatos aprovados obedecerá ao disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

15 - Os candidatos serão convocados para a realização do método Prova de Conhecimentos com uma antecedência mínima de 15 dias e para a realização dos demais métodos de seleção, com uma antecedência mínima de 5 dias úteis, nos termos previstos no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, por uma das formas aí previstas, com indicação do dia, hora e local em que os mesmos terão lugar.

15.1 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar, bem como a lista unitária de ordenação final, após homologação, é efetuada através da afixação em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia de Alcântara e disponibilizada na sua página eletrónica, em <http://www.jf-alcantara.pt>, sendo, quanto a esta última lista, também publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

16 - Caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, a utilização dos métodos de seleção será faseada, nos termos previstos no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção;
- b) Aplicação do 2.º método a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa da aplicação do 2.º método aos restantes candidatos, que se encontrem excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal e garantam a reserva de recrutamento.

17 - Formalização das candidaturas:

17.1 - As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de Formulário Tipo, o qual se encontra disponível na página eletrónica da Junta de Freguesia de Alcântara, em <http://www.jf-alcantara.pt>, através do e-mail recrutamento@jf-alcantara.pt, até ao último dia do prazo fixado no ponto 1 do presente aviso, não sendo admitida a apresentação de candidaturas entregues pessoalmente ou remetidas por correio.

17.2 - Apenas serão aceites e considerados os documentos redigidos em língua portuguesa, com todas as páginas numeradas sequencialmente na sua totalidade e rubricadas todas as páginas que não estejam assinadas.

17.2.1 - Quando entregues em língua estrangeira, deverão ser acompanhados da respetiva tradução oficial e quanto ao certificado de habilitações, deverá estar devidamente reconhecido nos termos da legislação aplicável.

17.3 - O Formulário Tipo de Candidatura deverá ser acompanhado dos seguintes documentos:

17.3.1 - Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão a concurso referidos no ponto 10.1 do presente aviso (fotocópia do bilhete de identidade ou do cartão de cidadão, certificado do registo criminal, atestado comprovativo dos requisitos de robustez física e perfil psíquico, passado por médico no exercício da sua profissão e fotocópia do boletim de vacinas) e a fotocópia do cartão de condução.

17.3.1.1 - A entrega dos documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais de admissão, previstos no ponto 10.1 é dispensada desde que o candidato, sob compromisso de honra, declare possuí-los no formulário de candidatura.

17.3.2 - Documento comprovativo do certificado de habilitações referido no ponto 10.2 do presente aviso (original ou fotocópia).

17.3.3 - Curriculum Vitae, detalhado, paginado e assinado, do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional e experiência profissional, com a indicação das funções com maior interesse para o lugar a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito.

11

17.3.4 - Documentos comprovativos das declarações constantes do Curriculum Vitae, nomeadamente no que respeita a habilitação académica, formação profissional e experiência profissional (originais ou fotocópias).

17.3.5 - No caso de o candidato possuir relação de emprego público deverá entregar com a candidatura, nos mesmos termos, a declaração a que se refere o ponto 9.2.

17.4 - São motivos de exclusão, sem prejuízo de outros legalmente previstos, a apresentação da candidatura fora de prazo, a falta de apresentação do Formulário Tipo de Candidatura ou a sua não assinatura, a falta de entrega de algum dos documentos referidos no ponto 17.3.1, quando não dispensados, bem como a falta de entrega do documento referido no ponto 17.3.2., e, bem assim, o não cumprimento do disposto no ponto 17.1.

17.5 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa às capacidades de comunicação/expressão.

17.6 - As falsas declarações prestadas serão punidas nos termos da lei.

18 - Composição do Júri: Presidente: João Diogo Batista Caixeiro Gonçalves de Travassos, jurista; 1.ª Vogal Efetiva: Rita Alexandra dos Santos Bento Mendes Freitas, Técnica Superior da Junta de Freguesia de Alcântara; 2.ª Vogal Efetiva: Íris Cristina Tomé Coelho, Assistente Técnica da Junta de Freguesia de Alcântara; 1.ª Vogal Suplente: Ana Margarida Mota Vieira da Silva Morais, jurista; 2.ª Vogal Suplente: Nuno Alexandre Chainho Garcia, Técnico Superior da Junta de Freguesia de Alcântara.

19 - 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 facultados aos candidatos sempre que solicitadas, em suporte eletrónico.

20 - Quaisquer esclarecimentos relativos ao presente procedimento concursal serão prestados, todos os dias úteis, das 14H30 às 17H00, pelos Serviços de Atendimento da Junta de Freguesia de Alcântara.

21 - Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o presente aviso é publicado publicação na 2.ª série do Diário da República, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), e na respetiva página eletrónica desta Junta de Freguesia, por extrato disponível para consulta a partir da data da publicação na BEP.

22 – Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a concurso e para efeitos de reserva de recrutamento do serviço nos termos do n.º 3 artigo 30.º do anexo da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

10/02/2022 - O Presidente da Junta de Freguesia de Alcântara, Davide Amado.