



## ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

### **Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado - Assistente Técnico**

O Júri composto pelo Presidente, Susana Sofia Vilares Pires de Freitas, técnica superior no Instituto de Emprego e Formação Profissional de Viana do Castelo, pelos vogais efetivos, Carla Alexandra de Araújo Pereira, assistente técnica no Instituto de Emprego e Formação Profissional de Viana do Castelo e Ana Maria Franco Baptista Rodrigues, assistente técnica na Junta de Freguesia de Lanheses, reunido a 18 de dezembro de 2020, no edifício da Junta de freguesia de Santa Marta de Portuzelo, rua Grupo Folclórico de Santa Marta de Portuzelo, nº 2, 4925-179 Santa Marta de Portuzelo, analisou e aprovou por unanimidade os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação bem como o sistema de classificação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos a preencher a bolsa de recrutamento na Carreira e Categoria de Assistente Técnico, em regime de contrato em funções públicas por tempo indeterminado.

Os métodos de seleção serão os estipulados na Lei n.º 35/2014 de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, LGTFP), com a alínea b), do n.º1, do artigo 11º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e serão aplicados da seguinte forma:

- a) Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT)
- b) Avaliação Psicológica (AP)
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

1 – A ordenação final dos candidatos que completem os procedimentos, será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a respetiva classificação final (CF) resultará da aplicação das seguintes fórmulas:

$$CF = (PECT \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

#### **A – Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos**

A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, estando em análise, quando aplicáveis, na respetiva correção, os aspetos de acerto da resposta e a indicação das normas legais aplicáveis. A prova, assumirá a forma escrita, de natureza teórica específica, e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou escolha múltipla, terá a duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância e com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos.

A prova versará sobre as seguintes disposições legais: Constituição da República Portuguesa; Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro; Regime jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º



## JUNTA FREGUESIA DE SANTA MARTA DE PORTUZELO

75/2013, de 12 de setembro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; O Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada às autarquias locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro (Autarquias locais (órgãos, competências e funcionamento)); Lei n.º 73/2013, de 03 de Setembro - Regime Financeiro Das Autarquias Locais E Entidades Intermunicipais; DL n.º 54-A/99, de 22 de Fevereiro - Plano Oficial De Contabilidade Das Autarquias Locais (Pocal); .; Lei n.º 75-B/2020 de 31 de Dezembro de 2020 (OE 2021); Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril (Tramitação Do Procedimento Concursal), alterada pela portaria 12A/2021 de 11 de Janeiro; DL n.º 209/2009, de 03 de Setembro ( Adapta A Lei N.º 12-A/2008, De 2/2, Aos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas Na AP); Decreto Regulamentar 14/2008, 2008-07-31; Portaria n.º 1553-C/2008 de 31 de Dezembro; Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de Fevereiro; Decreto-Lei 10/2021 de 1 de Fevereiro de 2021; Conhecimentos de língua portuguesa e de matemática.

A indicação da legislação mencionada deverá ser considerada pelos candidatos sempre na sua atual redação.

A legislação é atualizada, disponível para consulta e reprodução na sede da Junta de Freguesia de Santa Marta de Portuzelo e facultada mediante pedido enviado para [junta@santamartadeportuzelo.pt](mailto:junta@santamartadeportuzelo.pt)

### **B – Avaliação Psicológica**

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

A avaliação psicológica será valorada da seguinte forma:

- (i) em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;
- (ii) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos seguintes níveis classificativos: Elevado = 20 valores; Bom = 16 valores; Suficiente = 12 valores; Reduzido = 8 valores; Insuficiente = 4 valores.

### **C - Entrevista Profissional**

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 Júri e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

- (i) experiência profissional;
- (ii) registo de motivação e interesse profissional;
- (iii) capacidade de comunicação; e
- (iv) relacionamento interpessoal.



## JUNTA FREGUESIA DE SANTA MARTA DE PORTUZELO

Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a grelha classificativa anexa à Ata n.º 1, do Júri, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações desta autarquia e disponibilizados no seu portal em: <http://www.santamartadeportuzelo.pt>

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. Sendo realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final obtido através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros em avaliação.

Cada entrevista não deverá ter duração superior a 20 minutos.

### **2 - Candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP**

Aos candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação das Competências (EAC);
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

2.1 - A valoração final (VF) e o conseqüente ordenamento das/os candidatas/os derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de seleção aplicados, considerando-se não aprovadas/os, as/os candidatas/os que não compareçam a um dos métodos de seleção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores:

$$VF = AC (35\%) + EAC (35\%) + EPS(30\%)$$

Em que:

VF = Valoração Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências  
E EPS= Entrevista Profissional de Seleção;

2.2 - A avaliação curricular visa analisar a qualificação das/os candidatas/os, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a executar, 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. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar:

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

Em que:



AC = Avaliação Curricular; HL = Habilitações Literárias; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional e AD = Avaliação de Desempenho.

### **2.2.1 - Habilitação Académica de base**

Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento. Não se admitindo, no quadro do presente procedimento concursal, possibilidade de substituição da habilitação académica exigida (titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, conforme alínea b), do n.º 1, do artigo 86.º, da LTFP), ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, por formação e ou experiência profissionais, a mesma será classificada nos termos seguintes:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 12 valores;
- Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura - 14 valores;
- Habilitações académicas de grau superior a licenciatura – 20 valores.

### **2.2.2 - Formação Profissional**

Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados.

Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos termos seguintes: - < 7 horas – 4 valores; - = 7 horas e < 21 horas – 8 valores; - = 21 horas e < 90 horas – 12 valores; - = 90 horas e < 180 horas – 16 valores; - = 180 horas e < 280 horas – 18 valores; - = 280 horas – 20 valores.

Sendo que:

Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação de candidaturas, com a apresentação do respetivo certificado.

Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação.

Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação;

Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.

### **2.2.3 - Experiência Profissional**

Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira visada no presente procedimento com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho visado no presente procedimento e ao grau de complexidade da mesma. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme artigo 88.º, da LTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de



declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, será valorada de 0 a 20 valores e reporta-se ao desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, onde serão considerados os anos completos de serviços: < 1 ano – 4 valores; - = 1 ano e < 3 anos – 8 valores; - = 3 anos e < 5 anos – 12 valores; - = 5 anos e < 7 anos – 16 valores; - = 7 anos e < 9 anos – 18 valores; - = 9 anos – 20 valores.

#### **2.2.4 - Avaliação de Desempenho**

Na Avaliação de desempenho será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último período em que executou idêntica função, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, valorado de 0 a 20 valores. Caso o último ano avaliado não o tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores.

Para efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a última nota efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular conforme previsto na Lei n.º 10/2004 de 22 de março ou na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, num dos últimos três anos civis.

A classificação deste parâmetro será obtida através da multiplicação por 4 (quatro) da avaliação quantitativa obtida no último ano em que o candidato foi objeto de avaliação, desde que esse ano seja um dos indicados no parágrafo anterior.

Caso o candidato não tenha sido avaliado em nenhum daqueles anos ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

**2.3 - A entrevista de avaliação de competências, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e será classificada 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.**

Esta entrevista deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e evidenciadas pelo candidato. O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato:

- Competência presente a um nível elevado – 20 valores
- Competência presente a bom nível – 16 valores
- Competência presente um nível suficiente – 12 valores
- Competência presente a um nível reduzido – 8 valores
- Competência Ausente – 4 valores



## JUNTA FREGUESIA DE SANTA MARTA DE PORTUZELO

Para determinar a avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada para a segunda casa decimal (centésimas).

A avaliação quantitativa encontrada na análise anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos:

- De 4 a 6 valores = Insuficiente;
- > 6 e <10 valores = Reduzido;
- =10 e <14 = Suficiente;
- =14 e <18 = Bom;
- =18 e =20 Elevado.

2.4 - 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 Júri e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

- (i) experiência profissional;
- (ii) registo de motivação e interesse profissional;
- (iii) capacidade de comunicação; e
- (iv) relacionamento interpessoal.

Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a grelha classificativa anexa à Ata n.º 1, do Júri, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações desta autarquia e disponibilizados no seu portal em: <http://www.santamartadeportuzelo.pt>

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. Sendo realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final obtido através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros em avaliação.

Cada entrevista não deverá ter duração superior a 20 minutos.

De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP as/os candidatas/os referidas/os no ponto 6.1. podem exercer o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de seleção. Para tal, deverão assinalar no respetivo requerimento que declaram afastar os métodos de seleção ali referidos e optam pelos métodos de provas de conhecimentos e avaliação psicológica, aplicáveis às/aos demais candidatas/os.

### **3 - Sistema de valoração final**

A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, de acordo com média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas



em cada método de seleção, nos termos das seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção aplicados a cada concorrente:

$$CF = (PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%).$$

$$VF = (AC \times 35\%) + (EAC \times 35\%) + (EPS \times 30\%).$$

VF= Valoração Final; AC= Avaliação Curricular; EAC= Entrevista de Avaliação de Competências.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, uma vez que são obrigatórios.

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

**4** - A ata do júri do posto de trabalho, 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, é facultada aos candidatos sempre que solicitadas.

#### **5 - Utilização faseada dos métodos de seleção**

Por razões de celeridade o Júri pode optar pela aplicação dos métodos de seleção de forma faseada, nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04 alterada pela Portaria 12 A/2021 de 11 de Janeiro.

Após homologação, a lista unitária de ordenação final dos candidatos é afixada em local visível e público da sede da Junta de Freguesia de Santa Marta e publicado um aviso na 2.ª série do Diário República com informação sobre a sua publicitação.

**6** - Para efeitos do n.º 1, do artigo 46.º, da LTFP, os Júris referidos no ponto 17 deste aviso, serão os mesmos para efeitos de acompanhamento e avaliação final dos períodos experimentais dos contratos de trabalho que vierem a resultar dos presentes procedimentos concursais.

**7** - Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria 12-A/2021 de 11 de Janeiro.

**8** - O Recrutamento será efetuado conforme o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º, da LTFP.

**9** - Os candidatos têm acesso às atas do júri que se encontram disponíveis em [www.santamartadeportuzelo.pt/Procedimentos-Concursais](http://www.santamartadeportuzelo.pt/Procedimentos-Concursais), de acordo com o n.º 6, do artigo 11.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria 12-A/2021 de 11 de Janeiro.

#### **10 - Notificação dos candidatos admitidos e excluídos:**

**10.1** - Os candidatos admitidos serão convocados, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria 12-A/2021 de 11 de Janeiro para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

**10.2** - De acordo com o preceituado no n.º 1, do artigo 22.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria 12-A/2021 de 11 de Janeiro, os candidatos excluídos serão



notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da mesma Portaria, para a realização da audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

**11** - As alegações a apresentar pelos candidatos podem ter por suporte formulário tipo disponível em: <http://www.santamartadeportuzelo.pt/formularios>.

**12** - Em conformidade com o artigo 25.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria 12-A/2021 de 11 de Janeiro, a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente a afixar na entrada principal do Edifício da Junta de Freguesia de Santa Marta de Portuzelo e disponibilizada em: [www.santamartadeportuzelo.pt/Procedimentos-Concursais](http://www.santamartadeportuzelo.pt/Procedimentos-Concursais), sendo que, os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas nas alíneas do artigo 10.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria 12-A/2021 de 11 de Janeiro.

**13** - Atento o artigo 28.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria 12-A/2021 de 11 de Janeiro à lista unitária de ordenação dos candidatos aprovados é aplicável com as necessárias adaptações o disposto no artigo 10.º do mesmo diploma legal.

**13.1** - para efeitos da audiência dos candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos, no decurso da aplicação dos métodos de seleção são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, a efetuar, também, pela forma prevista no artigo 10.º;

**13.2** - a lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na II série do Diário da República, afixada no local referido no ponto anterior e disponibilizada em [www.santamartadeportuzelo.pt/Procedimentos-Concursais](http://www.santamartadeportuzelo.pt/Procedimentos-Concursais).

#### **14 - Legislação Aplicável:**

Constituição da República Portuguesa; Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro; Regime jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; O Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada às autarquias locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro (Autarquias locais (órgãos, competências e funcionamento)); Lei n.º 73/2013, de 03 de Setembro - Regime Financeiro Das Autarquias Locais E Entidades Intermunicipais; DL n.º 54-A/99, de 22 de Fevereiro - Plano Oficial De Contabilidade Das Autarquias Locais (Pocal); .; Lei n.º 75-B/2020 de 31 de Dezembro de 2020 (OE 2021); Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril (Tramitação Do Procedimento Concursal), alterada pela portaria 12A/2021 de 11 de Janeiro; DL n.º 209/2009, de 03 de Setembro ( Adapta A Lei N.º 12-A/2008, De 2/2, Aos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas Na AP); Decreto Regulamentar 14/2008, 2008-07-31; Portaria n.º 1553-C/2008 de 31 de Dezembro; Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de Fevereiro; Decreto-Lei 10/2021 de 1 de Fevereiro de 2021; Lei n.º 10/2004 de 22 de março ou na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro,



**15 - Quota de emprego para pessoas com deficiência:**

Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Para efeitos de admissão aos procedimentos concursais, e nos termos do artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar no formulário tipo de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar se necessitam de meios/condições especiais para a realização dos métodos de seleção.

**16 - Igualdade de Oportunidades:**

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.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

Santa Marta de Portuzelo, 18 de dezembro de 2020

O júri,

---

(Susana Sofia Vilares Pires de Freitas)

---

(Carla Alexandra de Araújo Pereira)

---

(Ana Maria Franco Baptista Rodrigues)