



AVISO Nº 6007/2021

1. Abertura de Procedimento Concursal Comum com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico(a)

Nos termos do disposto no n.º2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e nos termos do disposto no n.º1 do artigo 11.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de Abril, alterada pela Portaria 12A/2021 de 11 de Janeiro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento nos termos do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, torna-se público que, por deliberação da Junta de Freguesia de Santa Marta de Portuzelo, de 01.10.2019, foi autorizado e se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da data da publicação na Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 1(um) posto de trabalho, da carreira e categoria de Assistente Técnico (a), Assistente Administrativo(a), do mapa de pessoal da Freguesia de Santa Marta de Portuzelo, para exercício de funções na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, destinado a candidatos com e sem vínculo de emprego público, dada a urgência no recrutamento.

2. Procedimento prévio:

De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente 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, ficando dispensada desta formalidade de consulta até que venha a constituir a EGRA junto de entidade intermunicipal*».

Os termos e condições do procedimento concursal são os seguintes:

3. Entidade que promove o procedimento concursal:



Junta de Freguesia de Santa Marta de Portuzelo

Rua Grupo Folclórico de Santa Marta de Portuzelo, n.º 2, freguesia de Santa Marta de Portuzelo, concelho de Viana do Castelo (4925- 179);

Telefone: 258830605

e-mail: junta@santamartadeportuzelo.pt

4. Local de trabalho:

Junta de Freguesia de Santa Marta de Portuzelo

5. Prazo de validade:

O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria 12A/2021 de 11 de Janeiro.

6. Caracterização do posto de trabalho a ocupar:

Nos termos do n.º 2 do artigo 88.º e anexo da Lei n.º 35/20014, de 20 de Junho, Assistente Técnico (a) (Assistente administrativo(a)): desempenha funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços. Designadamente desenvolve funções, que se enquadram em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo, secretaria, contabilidade-processamento, pessoal e aprovisionamento e economato, tendo em vista assegurar o funcionamento dos órgãos incumbidos da prestação de bens e serviços; executa predominantemente as seguintes tarefas: assegura a transmissão de comunicação entre os vários órgãos e entre esses e os particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação; assegura



trabalhos de processamento de texto; trata informação, recolhendo e efetuando tratamentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quando ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz de dados existentes: recolhe, examina, confere e procede à escrituração de dados relativos às transações financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação de fundo de maneiio; recolhe, examina e confere elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente; organiza, calcula e desenvolve os processos relativos à situação do pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços; participa, quando for o caso disso, em operações de lançamento. Procede à realização de outros serviços que a entidade patronal lhe atribua, funções às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional.

A descrição de funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação, nos termos do n.º 1, artigo 81.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na redação atual para além dos conteúdos funcionais da cada carreira/categoria, em conformidade com o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP:

7. Posição remuneratória de referência:

A determinação do posicionamento remuneratório será efetuada de acordo com as regras constantes do artigo 38.º da LTFP e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo correspondente ao valor da posição remuneratória auferida presentemente, no caso de o candidato(a) se encontrar integrado na carreira/categoria, e a 1.ª posição remuneratória da categoria nas restantes situações, correspondente ao nível 5, da carreira geral de Assistente Técnico, em conformidade com o Decreto Regulamentar n.º



14/2008, de 31 de julho, com a Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 10-B/2020 de 20 de março de 2020 e pelo Decreto-Lei 10/2021 de 1 de Fevereiro de 2021 atualmente fixado em 703,13€ (setecentos e três euros e treze cêntimos).

1.ª posição remuneratória: (euro) € 703,13

8. Âmbito de recrutamento:

8.1. Trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público (cf. artigo 30.º, n.º 3 e 4 da LTFP e al. g) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria 12A/2021 de 11 de Janeiro. Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade da freguesia, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de requalificação, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme o aprovado em reunião do Executivo da Junta de freguesia de Santa Marta de Portuzelo de 01 de Outubro de 2019.

8.2. Não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrem em mobilidade, ocupem posto de trabalho previsto no mapa de pessoal do órgão ou serviço idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9. Requisitos de admissão:



Os candidatos devem reunir os requisitos, gerais, até ao último dia do prazo de candidatura. Constituem requisitos gerais os previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Os candidatos deverão declarar obrigatoriamente no formulário tipo de candidatura, sob pena de exclusão, que reúnem aqueles requisitos.

10. Nível habilitacional exigido:

12.º ano de escolaridade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional

11. Prazo de candidatura:

O prazo de candidatura é de 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso na BEP — Bolsa de Emprego Público (a publicar no prazo de cinco dias úteis a partir da publicação do presente aviso em Diário da República).

12. Formalização de candidaturas



12.1. Apresentação

A apresentação das candidaturas deve ser efetuada em suporte de papel e formalizada mediante preenchimento do formulário tipo, de utilização obrigatória, podendo ser obtido na página eletrónica desta autarquia <https://www.santamartadeportuzelo.pt>, afixado na sede da Junta de Freguesia, e fornecido mediante pedido, nomeadamente, por e-mail para junta@santamartadeportuzelo.pt

12.2 Só é admissível a apresentação de candidatura em suporte de papel, em requerimento devidamente assinado pelo candidato, sob pena de exclusão liminar do presente procedimento concursal.

12.3 Apenas serão considerados os documentos redigidos em língua portuguesa.

12.4 A apresentação da candidatura pode ser efetuada, até ao termo do prazo fixado no presente Aviso:

a) Diretamente na sede da Junta de Freguesia de Santa Marta de Portuzelo sita no Rua Grupo Folclórico de Santa Marta de Portuzelo, n.º 2, freguesia de Santa Marta de Portuzelo, concelho de Viana do Castelo (4925-179), no horário de atendimento ao público, das 9.00h às 12.30h e das 14.00h às 17.30h, todos os dias úteis; ou

b) Através do envio, por correio registado com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado para a entrega das candidaturas, para a morada Rua Grupo Folclórico de Santa Marta de Portuzelo, n.º 2, freguesia de Santa Marta de Portuzelo, concelho de Viana do Castelo (4925- 179), em envelope fechado, com a seguinte



referência: «Procedimento Concursal para preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico, na Junta de Freguesia de Santa Marta de Portuzelo».

A Autarquia encontra-se a desenvolver os procedimentos com vista ao cumprimento do n.º 2 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, pelo que à data não serão aceites candidaturas por via eletrónica.

12.5 O formulário de candidatura deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações (Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado);
- b) Curriculum vitae, atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado, mencionando nomeadamente o número de cartão de cidadão, com referência à data de validade e o número de contribuinte, a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções do lugar a concurso, ações de formação e aperfeiçoamento profissional com referência à sua duração; fotocópia do certificado de habilitações literárias, sem prejuízo da apresentação de fotocópias de outros documentos comprovativos dos factos referidos no Curriculum Vitae



- c) Fotocópia legível dos certificados das ações de formação profissional relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho.
- d) Documentos comprovativos da experiência profissional dos candidatos, com indicação precisa dos anos, meses e dias desse tempo de trabalho;
- e) No caso do candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda, igualmente sob pena de exclusão, apresentar a declaração comprovativa emitida e autenticada pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada à data de abertura do presente procedimento concursal, da qual conste a mobilidade e vínculo constituído por tempo indeterminado, a categoria de que é titular, a posição remuneratória que ocupa nessa data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, e ainda a avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e/ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente, do n.º 7, do artigo 113.º, da LVCR, e/ou do n.º 2, do artigo 30.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de



setembro, e/ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado; posição remuneratória correspondente à remuneração auferida para efeitos do artigo 38.º da LTFP.

- f) Outros documentos comprovativos das situações invocadas pelos candidatos e susceptíveis de influírem na avaliação.

13. Métodos de seleção

13.1 Para aplicação dos métodos de seleção e respetivos parâmetros, quando aplicável, apenas serão considerados os factos/elementos/aspetos devidamente documentados.

13.2 A prestação de falsas declarações ou a apresentação de documento falso determina a exclusão do candidato, sem prejuízo de participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

13.3 Cada um dos métodos utilizados para todas as referências é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

13.4 A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.

13.5 Regra geral:

Nos termos dos números 1 e 4 do artigo 36.º da LTFP, aos candidatos são aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios e método complementar:

- a) Prova de Conhecimentos (PC);
- b) Avaliação Psicológica (AP); e



C) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

13.5.1 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:

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

13.5.2 Métodos de seleção aplicáveis:

a) Prova De Conhecimentos

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 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.

No que concerne ao programa específico necessário para a realização da prova escrita, poderão ser colocadas questões relativamente à profissão inerente ao posto de trabalho ,relacionados com a forma de realizar determinados trabalhos, utilização de equipamentos, etc.

A legislação é a 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

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.

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.

13.6.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)

13.6.1. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A valoração final (VF) e o consequente 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;

13.6.2. 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:

$$\underline{AC = (HL + FP + (EP*2) + AD)/5}$$

Em que:

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

13.6.2.1. 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.

13.6.2.2. 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.

13.6.2.3. 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.

13.6.2.4. 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.

13.6.2. 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

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.

13.6.3 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.

14. 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:

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



E

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

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.

15. 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.

16. 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, no endereço de internet www.santamartadeportuzelo.pt/Procedimentos-Concursais e publicado um aviso na 2.ª série do Diário República com informação sobre a sua publicitação.

17. Composição do júri de procedimento concursal

Presidente: Susana Sofia Vilares Pires de Freitas, técnica superior no Instituto de emprego e formação profissional de Viana do Castelo ;



1.º Vogal Efetivo: Carla Alexandre de Araújo Pereira, assistente técnica no Instituto de emprego e formação profissional de Viana do Castelo, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal Efetivo: Ana Maria Franco Baptista Rodrigues, assistente técnica na Junta de Freguesia de Lanheses;

Vogais suplentes: José Manuel Rodrigues Baptista, técnico superior no Instituto de emprego e formação profissional de Viana do Castelo e Patrícia Ferreira Sousa e Silva, assistente técnica na união de freguesias de viana do Castelo (Santa Maria Maior, Monserrate e Meadela);

18. 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.
19. Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria 12-A/2021 de 11 de Janeiro.
20. O Recrutamento será efetuado conforme o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º, da LTFP.
21. Os candidatos têm acesso às atas do júri que se encontram disponíveis em 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.

22. Notificação dos candidatos admitidos e excluídos:

22.1. 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.



- 22.2.** 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.
23. As alegações a apresentar pelos candidatos podem ter por suporte formulário tipo disponível em: <http://www.santamartadeportuzelo.pt/formularios>.
24. 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, 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.
25. 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.

22.1 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;

25.1.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.

26. 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,

27. 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.

28. 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.

29. Nos termos do disposto no n.º 1, 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, o presente procedimento é publicitado por extrato na 2.ª série do Diário da República, íntegra na bolsa de emprego público, (www.bep.gov.pt), e na página eletrónica da Junta de freguesia de Santa Marta de Portuzelo www.santamartadeportuzelo.pt/Procedimentos-Concursais

30. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

_____ Santa Marta de Portuzelo, 16 de Março de 2021. _____

O Presidente da Junta de Freguesia de Santa Marta de Portuzelo,

Paulo José Calçada Maciel