

**FREGUESIA DE SANTA MARIA MAIOR (FUNCHAL)****Aviso n.º 15105/2023**

*Sumário:* Abertura de procedimento concursal comum para dois postos de trabalho na carreira e categoria de assistente técnico.

**Procedimento concursal comum, para a constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico/Assistente Técnico.**

1 — Torna-se público que por deliberação da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior, em reunião de 20 de julho de 2023, e nos termos do disposto da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro em conjugação com o disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (adiante designada LTFP) e pelo disposto na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada Portaria), se encontra aberto procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira geral e carreira/categoria de Assistente Técnico/Assistente Técnico, conforme previsto no Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior.

2 — Caracterização do posto de trabalho — as funções a exercer são as enquadradas no conteúdo funcional da carreira e carreira/categoria de Assistente Técnico/Assistente Técnico, área de administrativa compreendendo:

a) 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.

Como constantes no anexo à LTFP e às quais corresponde o grau de complexidade funcional 2; e as funções que provêm da atribuição, competência ou atividade do posto de trabalho.

Neste quadro, as funções a desenvolver deverão incluir, entre outras, o apoio aos órgãos Autárquicos, apoio a atividades diversas e funcionamento dos serviços da Freguesia.

3 — Local de trabalho — Junta de Freguesia de Santa Maria Maior, sem prejuízo de deslocações inerentes ao exercício das funções.

4 — Nível habilitacional exigido — de acordo com os artigos 34.º e 86.º da LTFP e em função do grau de complexidade 2, da carreira de Assistente Técnico, é exigido:

a) Titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado.

O nível habilitacional exigido não pode ser substituído por formação ou experiência profissional.

5 — Posicionamento remuneratório — a determinação do posicionamento remuneratório será efetuada nos termos do disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição remuneratória igual à 1.ª posição remuneratória, nível 7.

6 — Requisitos de admissão gerais — só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, sejam detentores dos requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP: nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; 18 anos de idade completos; não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; cumprimento das leis da vacinação obrigatória.

7 — Âmbito do recrutamento — podem ser candidato(a)s, indivíduos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, candidato(a)s detentores de vínculo de emprego público por tempo determinado a termo e candidato(a)s sem vínculo de emprego público, nos termos do disposto no artigo 30.º da LTFP.

8 — Impedimentos de admissão — para os efeitos do disposto na alínea k), do n.º 4, do artigo 11.º da Portaria, não serão admitidos o(a)s candidato(a)s que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem

postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal da Freguesia de Santa Maria Maior idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal.

9 — Será considerado o disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60 %, em todos os serviços e organismos da administração central, regional autónoma e local.

10 — Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 77, de 31 de março de 2000, faz -se constar a seguinte menção: «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».

11 — No âmbito do disposto na Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, e para os efeitos do disposto nos artigos 14.º a 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na sua redação atual, relativamente à existência de trabalhadores em situação de requalificação ou valorização profissional, verificou -se que não existem trabalhadores em situação de requalificação ou valorização profissional nesta Freguesia.

12 — Nos termos do disposto no n.º 4 e no n.º 5 do artigo 25.º da Portaria, após homologação, a lista de ordenação final é afixada em local visível e público das instalações do Junta de Freguesia e disponibilizada no seu sítio da internet ([www.jf-stamariamaior.pt](http://www.jf-stamariamaior.pt)), sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação. Sempre que o procedimento concursal vise a ocupação futura de postos de trabalho ou a lista de ordenação final contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna.

13 — Prazo de apresentação das candidaturas — 10 (dez) dias úteis a contar da data da publicitação do Aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP).

14 — Formalização das candidaturas:

14.1 — Devido ao facto de esta Freguesia não possuir plataforma eletrónica para o efeito, as candidaturas deverão ser apresentadas em suporte papel, mediante entrega do formulário tipo. O formulário tipo da candidatura pode ser adquirido em [www.jf-stamariamaior.pt](http://www.jf-stamariamaior.pt) e disponibilizado nos Serviços Administrativos, sito à rua das Murteiras, 25B, 9060-199 Funchal, de utilização obrigatória sob pena de exclusão, devidamente preenchido e assinado, juntamente com os documentos exigidos que as devem instruir.

14.2 — A apresentação das candidaturas deverá ser efetuada, até ao último dia do prazo fixado, no endereço — rua das Murteiras, 25B, 9060-199 Funchal — por um dos seguintes meios:

a) Pessoalmente, durante o horário de expediente, das 8h30-12h30 e das 14h00-17h00 de segunda a sexta-feira;

b) Correio postal registado com aviso de receção.

Não serão aceites candidaturas remetidas por correio eletrónico.

14.3 — Documentos que devem acompanhar o formulário tipo de candidatura, para efeitos de admissão e/ou avaliação do(a)s candidato(a)s:

14.3.1 — Fotocópia do certificado da habilitação académica e profissional, em conformidade com o nível habilitacional exigido, sob pena de exclusão, sem prejuízo de poderem ser entregues, de forma complementar, certificados de outros níveis habilitacionais, devidamente assinados e datados;

14.3.2 — *Curriculum vitae* detalhado, atualizado, datado e assinado, no qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional, experiência profissional, avaliação de desempenho, indicação das funções com maior interesse para o posto de trabalho a que se candidata e quaisquer outros elementos que o(a) candidato(a) entenda dever apresentar para apreciação do seu mérito, acompanhado de todos os comprovativos dos factos nele constantes, que digam respeito à atribuição, competência ou atividade do posto de trabalho a concurso, datados e assinados.

14.3.3 — Declaração atualizada e autenticada comprovativa da titularidade de vínculo de emprego público, caso o(a) candidato(a) a detenha, emitida pela entidade empregadora pública à qual pertence, onde conste: identificação da modalidade e determinabilidade do vínculo; carreira, categoria e identificação da atribuição, competência ou atividade inerente ao posto de trabalho que ocupa (fazendo distinção caso tenham existido alterações ao longo dos anos de carreira); indicação dos anos, meses e dias do tempo de trabalho associado a cada atribuição, competência ou atividade (caso tenham existido alterações ao longo dos anos de carreira); posicionamento remuneratório detido pelo(a) candidato(a) à data de apresentação da candidatura; avaliação de desempenho, com as menções quantitativas, referente ao último período em que o(a) candidato(a) executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a concurso, ou se for o caso, declaração comprovativa de que não teve avaliação nesse período com a indicação do respetivo motivo.

14.4 — Assiste ao Júri do procedimento a faculdade de exigir aos(às) candidato(a)s, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

14.5 — A falta de apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos determina a exclusão do(a)s candidato(a)s do procedimento ou a impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 15.º da Portaria.

14.6 — As falsas declarações prestadas serão punidas nos termos da lei.

15 — Perfil de Competências — Competências técnicas: Orientação para o Serviço Público (C1), Otimização de Recursos (C2), Conhecimentos e Experiência (C3); Competências concetuais ou de conhecimentos específicos: Iniciativa e Autonomia (C4), Comunicação (C5); Competências pessoais: Organização e Método de Trabalho (C6) e Trabalho de Equipa e Cooperação (C7).

16 — Métodos de seleção — nos termos do disposto no artigo 17.º da Portaria serão aplicados os métodos: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP); ou Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para o(a)s candidato(a)s que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para aquele(a)s em situação de requalificação ou valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não declarem por escrito afastar a aplicação desses métodos (menção expressa no ponto 6.º do formulário de candidatura).

16.1 — Prova de Conhecimentos (PC) — visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções a concurso. Incide sobre conteúdos de natureza genérica e ou específica diretamente relacionados com as exigências da função, nomeadamente o adequado conhecimento da língua portuguesa.

16.1.1 — Prova escrita individual de avaliação de conhecimentos teóricos e/ou práticos sobre os temas constantes no aviso de abertura, tendo a duração de noventa minutos e tolerância de quinze minutos, realizada em suporte papel, não sendo permitida a consulta da legislação em suporte papel ou outro meio.

16.1.2 — Conteúdo da PC — Temas e legislação, sempre na sua redação atualizada: Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro); Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho); Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro); Regulamento Arquivístico para as Autarquias Locais (Portaria n.º 412/2001, de 17 de abril); Medidas de Modernização Administrativa (Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril); Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais (Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro); Sistema de Informação de Animais de Companhia (Decreto-Lei n.º 82/2019, de 27 de junho); Detenção de Animais Perigosos e Potencialmente Perigosos (Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro); Regime Jurídico do Recenseamento Eleitoral (Lei n.º 13/99, de 22 de março); Lei da Proteção de Dados Pessoais (Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto); Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro); Autarquias Locais — Competências e Regime Jurídico (Lei n.º 169/99, de 18 de setembro); Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública e Autárquica (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro).

16.1.3 — Duração da PC — 90 minutos com tolerância de 15 minutos.

16.1.4 — Parâmetros de avaliação da PC — a prova teórica será constituída por um grupo de questões de escolha múltipla (Grupo I) — cada questão valorada em 1 valor, questões de verdadeiro e falso (Grupo II) — cada questão valorada em 0,5 valores e um grupo de questões de complemento (Grupo III) — cada questão valorada em 1 valor.

16.1.5 — Classificação da PC — a prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. O resultado final obtém-se da aplicação da seguinte média aritmética ponderada:

$$\text{CPC} = 10 \text{ valores Grupo I} + 5 \text{ valores Grupo II} + 5 \text{ valores Grupo III}$$

em que:

CPC = Classificação da Prova de Conhecimentos;

Grupo I = Classificação do Grupo I da Prova;

Grupo II = Classificação do Grupo II da Prova

Grupo III = Classificação do Grupo III da Prova.

16.2 — Avaliação Psicológica (AP) — visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

16.2.1 — Por cada candidato(a) será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e/ou, competências avaliadas, o nível atingido em cada uma e o resultado final obtido;

16.2.2 — Cada fase intermédia do método será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

16.3 — Aos(Às) candidato(a)s que, cumulativamente, sejam titulares da categoria, encontrem-se em situação de mobilidade especial e tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é aberto, são aplicados os seguintes métodos de seleção eliminatórios, exceto se optarem por escrito pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 e 5 do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

16.3.1 — Avaliação Curricular (AC) — visa analisar a qualificação do(a)s candidato(a)s, sendo considerados e ponderados, através do *curriculum vitae*, os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar:

16.3.1.1 — Habilitação Académica (HA) — será considerado o nível habilitacional ou nível de qualificação certificado, devidamente comprovado e concluído até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

16.3.1.2 — Formação Profissional (FP) — serão consideradas as áreas de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho a concurso, que se encontrem devidamente comprovadas com documento onde conste a respetiva duração, e concluídas até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. Quando a duração da formação seja expressa em dias, considera-se 1 dia equivalente a 6 horas.

16.3.1.3 — Experiência Profissional (EP) — será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo(a) candidato(a) no exercício de funções inerentes à respetiva categoria, desde que respeitantes às áreas a que se destina o presente procedimento. Só será valorada a experiência profissional devidamente comprovada, com a referência expressa do período de duração da mesma e com a discriminação das funções efetivamente exercidas.

16.3.1.4 — Avaliação de Desempenho (AD) — será ponderada a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a concurso, que se encontre devidamente comprovada através das menções quantitativas obtidas pelo(a) candidato(a), convertidas à escala de 0 a 20 valores. Caso o(a) candidato(a) não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever,



de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, um valor positivo a ser considerado na fórmula classificativa da Avaliação Curricular.

16.3.1.5 — Classificação Final da AC — será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CFAC = (HA+FP+2EP+AD)/5$$

$$CFAC = 0,20 HA + 0,30 FP + 0,30 EP + 0,20 AD$$

em que:

CAC = Classificação da Avaliação Curricular;  
HA = Classificação da Habilitação Académica;  
FP = Classificação da Formação Profissional;  
EP = Classificação da Experiência Profissional;  
AD = Classificação da Avaliação de Desempenho.

16.4 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções a concurso.

16.4.1 — A EAC é realizada através de uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, por aplicação de um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências do posto de trabalho a concurso, pretendendo aferir da presença/manifestação ou ausência/não manifestação dessas mesmas competências. A classificação da EAC resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação. A EAC é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Mais que Suficiente, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 14, 12, 8, e 4 valores.

17 — Classificação e Ordenação Final — cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante no presente aviso, considerando-se excluído(a) do procedimento o(a) candidato(a) que obtenha uma valoração inferior a 9,50 em qualquer dos métodos, ou que não compareça à realização de um método que exija a sua presença e para a qual foi notificado(a), não lhe sendo assim aplicado o método seguinte. A classificação e ordenação final do(a)s candidato(a)s que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada uma lista de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação de uma das fórmulas a seguir apresentadas:

$$17.1 — CF = \text{resultado da PC} + \text{resultado da AP}$$

em que:

CF = Classificação Final;  
PC = Classificação da Prova de Conhecimentos;  
AP = Classificação da Avaliação Psicológica.

$$17.2 — CF = 0,40 AC + 0,60 EAC$$

em que:

CF = Classificação Final;  
AC = Classificação da Avaliação Curricular;  
EAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências.

17.3 — Nos termos do disposto no artigo 19.º da Portaria, os métodos de seleção serão aplicados em momentos diferentes, tendo em consideração a imprevisibilidade do número de candidato(a)s ao procedimento e as condições técnicas e físicas existentes para a aplicação dos mesmos.



17.4 — Em caso de igualdade de valoração entre os(as) candidato(a)s, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os constantes do artigo 24.º da Portaria. Após a aplicação dos critérios de desempate, estabelecidos na Portaria n.º 233/2023, de 9 de setembro, subsistindo ainda empates, são aplicados os seguintes critérios:

1.º Candidato(a) detentor(a) de maior experiência profissional, devidamente comprovada, nas funções do posto de trabalho do presente procedimento concursal.

2.º Candidato(a) com menor idade.

17.5 — As publicitações dos resultados obtidos em cada método de seleção e a ordenação final do(a)s candidato(a)s serão efetuadas através de listas, afixadas em local visível e público das instalações da sede da Freguesia e publicadas no seu sítio da Internet.

18 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da sede da Freguesia, publicada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

19 — Composição e identificação do Júri:

Presidente — Tânia Sofia Andrade Gonçalves Caetano;

Primeiro vogal efetivo, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos — Sérgio Paulo de Sousa Gomes;

Segundo vogal efetivo — Hélder Isaque Gouveia Freitas;

Primeiro vogal suplente — Margarida Rosa Cardoso Silva Magalhães;

Segundo vogal suplente — Filipa João Silva de Abreu Ribeiro.

20 — A ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos será publicitada no sítio da Internet da entidade na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal, nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria.

21 — Haverá lugar a Audiência Prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, após a aplicação de todos os métodos de seleção previstos e antes de ser proferida a decisão final.

22 — Notificações do(a)s candidato(a)s — no âmbito do presente procedimento, nomeadamente para a aplicação de métodos de seleção, e de exclusão e realização de audiência prévia, as notificações serão efetuadas nos termos do artigo 6.º da Portaria.

23 — Legislação aplicável — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro; Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 10/2021, de 1 de fevereiro; Portaria 233/2022, de 9 de setembro e demais legislação complementar em vigor.

24 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente Aviso será publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral, acessível em [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt); na 2.ª série do *Diário da República*, por extrato e no sítio da Internet da Freguesia, acessível em [www.jf-stamariamaior.pt](http://www.jf-stamariamaior.pt).

2 de agosto de 2023. — O Presidente da Junta de Freguesia, *Guido Gomes*.

316744704