

Handwritten signature and date: Ana 10/1/26

 <p>FREGUESIA DE rogil</p>	<p style="text-align: center;"><u>Ata n.º 01</u></p> <p style="text-align: center;">CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO, PONDERAÇÃO E MÉTODOS DE AVALIAÇÃO</p>
--	---

_____ Procedimento concursal comum para celebração de contrato de trabalho em funções públicas por Tempo Indeterminado com um Assistente Operacional – Cantoneiro de vias e limpeza. _____

_____ Aos dezassete dias do mês de março de dois mil e vinte e seis, reuniu na sede da Junta de Freguesia do Rogil, pelas dez horas, o Júri do procedimento concursal comum destinado à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de **ASSISTENTE OPERACIONAL – CANTONEIRO DE VIAS E LIMPEZA**, para o exercício das funções descritas no mapa de pessoal em vigor, aprovado em reunião da junta de freguesia realizada a 6 de fevereiro de 2026, constituído por: _____

_____ Presidente: **MIGUEL ÂNGELO CANDEIAS DOS SANTOS**, Coordenador Técnico da Secção de Logística e Serviços Operacionais, da Divisão de Obras Municipais e Ambiente, do Município de Aljezur; _____

_____ Vogais: **CELSO JOSÉ MARREIROS DUARTE**, Técnico Superior da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos do Município de Aljezur e **ÉLIA MARIA JOÃO FRANCISCO DOS SANTOS**, Assistente Técnica, da Junta de Freguesia do Rogil. _____

_____ Dando cumprimento ao preceituado na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o Júri deu início à reunião, com a seguinte ordem de trabalhos: _____

- _____ 1. REQUISITOS OBRIGATÓRIOS DE ADMISSÃO _____
- _____ 2. CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO _____
- _____ 3. MÉTODOS DE SELEÇÃO _____
- _____ 4. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) _____
- _____ 5. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) _____
- _____ 6. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) _____
- _____ 7. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) _____
- _____ 8. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) _____

glicia
com

_____ 9. CRITÉRIO DE DESEMPATE DE CLASSIFICAÇÃO _____

_____ 10. EXCLUSÃO DOS CANDIDATOS DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO _____

_____ 11. DISPOSIÇÕES FINAIS _____

_____ Assim: _____

1. REQUISITOS OBRIGATÓRIOS DE ADMISSÃO

_____ Sob pena de exclusão, os candidatos devem cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e habilitacionais, até à data limite para apresentação das candidaturas, conforme abaixo se indicam: _____

_____ 1.1. Requisitos gerais – constituem requisitos gerais os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a saber, nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, 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 e cumprimento das leis de vacinação obrigatória. _____

_____ 1.2. Nível habilitacional – escolaridade obrigatória ou formação e, ou, experiência profissional, conforme previsto no artigo 34.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, e no ponto n.º 4 da proposta do Sr. Presidente, aprovada na reunião da junta de 6 de fevereiro de 2026. _____

_____ 1.2.1. Formação – consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, superiores a sete horas, relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções e atividades inerente ao posto de trabalho a ocupar, descritas no ponto 1.3, devidamente comprovadas através da apresentação dos certificados os quais devem ser anexados à candidatura; _____

_____ 1.2.2. Experiência profissional – considerada somente a experiência profissional, superior a trinta dias, com incidência efeito relevante sobre as funções e atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar descritas no ponto seguinte, devidamente comprovada através da apresentação de documento, o qual deve ser anexado à candidatura; _____

2. CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO:

_____ Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, descritas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, correspondente ao grau de complexidade 1, sendo as funções a desempenhar, as que constam do mapa de pessoal, em vigor na Junta de Freguesia do Rogil, a saber: _____

_____ Operar com diversos instrumentos necessários à realização de tarefas inerentes à função que podem ser manuais ou mecânicas; _____

_____ Executar funções de carácter manual relacionados com remoção de lixo e equiparados, de limpeza de espaços urbanos, sargetas, extirpação de ervas outras similares; _____

_____ Executar trabalhos de conservação e manutenção de espaços verdes, de caminhos e ruas, das bermas, valetas e aquedutos; _____

_____ Conduzir viaturas ligeiras para transporte de bens efetuando operações de carga e descarga quando necessárias; _____

_____ Executar outras tarefas de apoio elementares de carácter manual indispensáveis ao funcionamento dos serviços; _____

_____ Ser responsável pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. _____

3. MÉTODOS DE SELEÇÃO

_____ Após análise da proposta n.º 47/2026 do Sr. Presidente da Junta de Freguesia do Rogil, aprovada na reunião da junta do dia 6 de fevereiro de 2026, e nos termos estipulados no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o Júri verificou que serão aplicados os métodos de seleção que a seguir se indicam: _____

_____ 3.1. **Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)** - aplicável aos candidatos, que: _____

_____ a) Sendo titulares de relação jurídica de emprego público, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do respetivo posto de trabalho, ou encontrando-se em situação de requalificação profissional, não tenham, por último, exercido a atividade caracterizadora do posto de trabalho; _____

_____ b) Não sejam detentores de relação jurídica de emprego público. _____

_____ 3.2. **Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, aplicável aos candidatos, que: _____

_____ a) Se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do respetivo posto de trabalho; _____

_____ b) Encontrando-se em situação de requalificação que imediatamente antes, tenham desempenhado atribuição, competência ou atividade caracterizadora do respetivo posto de trabalho para a qual é aberto o procedimento. _____

_____ Se os candidatos que reúnem as condições referidas no ponto 3.2., afastarem por escrito a aplicação dos respetivos métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral do

Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ser-lhe-ão aplicados os métodos de seleção previstos no ponto 3.1. _____

4. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) _____

_____ Este método de seleção, aplicável somente aos candidatos evidenciados no ponto n.º 3.2. da presente ata, com uma ponderação na fórmula final de 50% (cinquenta por cento), visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional adquirida, a formação realizada e avaliação de desempenho obtida no último período de avaliação no exercício de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com base no respetivo *Curriculum Vitae* e documentos comprovativos. A classificação final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, do resultado da média ponderada das valorações obtidas em cada um dos subcritérios conforme a seguir se indica: _____

_____ $AC = 15\%HA + 15\%FP + 30\%EP + 40\%AD$ _____

_____ Em que: _____

_____ AC = Avaliação Curricular; _____

_____ HA = Habilitações Académicas; _____

_____ FP = Formação Profissional; _____

_____ EP = Experiência Profissional; _____

_____ AD = Avaliação de Desempenho. _____

_____ 4.1. **Habilitações Literárias (HA):** Onde se pondera a titularidade das habilitações literárias ou a sua equiparação legalmente reconhecida, tendo sido definidos os seguintes níveis e correspondentes valores, atendendo à habilitação literária exigida para ingresso na carreira: _____

_____ a) Escolaridade obrigatória ou formação e, ou, experiência profissional, conforme previsto no artigo 34.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas – 18 valores; _____

_____ b) Mais que a escolaridade obrigatória – 20 valores; _____

_____ 4.2. **Formação Profissional (FP):** Onde se pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área funcional do lugar posto a concurso e realizadas nos últimos quatro anos, devidamente comprovadas através de fotocópias de certificados, com a indicação das entidades promotoras, datas de início e fim, e respetivo período de duração, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores e será valorada da seguinte forma:

_____ a) Inexistência de frequência de ações de formação – 10 valores; _____

_____ b) Em caso de frequência de ações de formação, acresce aos 10 valores: _____

- _____ i. Por cada ação de formação, com duração igual ou inferior a 35 horas: 1 valor; _____
- _____ ii. Por cada ação de formação, com duração superior a 35 horas e igual ou inferior a 140 horas: 2 valores; _____
- _____ iii. Por cada ação de formação, com duração superior a 140 horas: 3 valores. _____
- _____ c) Sempre que o documento comprovativo não determine em concreto a carga horária, será considerado: _____
- _____ i. Ações de formação com duração igual ou inferior a uma semana, para efeito de valoração, é equiparada a duração de 35 horas ou menos; _____
- _____ ii. Ações de formação com duração superior a uma semana e até um mês, para efeito de valoração, é equiparada a duração superior a 35 horas e igual ou inferior a 140 horas; _____
- _____ iii. Ações de formação com duração superior a um mês, para efeito de valoração, é equiparada a duração superior a 140 horas. _____
- _____ d) Não sendo possível quantificar as ações de formação nos termos acima referidos, atribuir-se-á 1 ponto por cada ação de formação. _____

_____ 4.3. **Experiência Profissional (EP):** A ponderação de experiência profissional visa avaliar o desempenho de funções por parte dos candidatos na área de atividade para que o concurso é aberto, bem como, outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração e será efetuado do seguinte modo: _____

- _____ a) Sem experiência no desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar: 10 pontos; _____
- _____ b) Até 1 ano de experiência no desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar: 12 pontos; _____
- _____ c) Por cada ano completo a mais no desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar: acresce 1 ponto; _____

_____ A pontuação total a atribuir neste parâmetro não pode ser superior a 20 valores. _____

_____ 4.4. **Avaliação de Desempenho (AD):** Onde se pondera a avaliação de desempenho do último período de avaliação atribuído e em que o candidato desempenhou funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo-lhe atribuído o quadruplo dessa avaliação, convertida na escala quantitativa correspondente. _____

_____ Aos candidatos que não possuem avaliação de desempenho ou possuem, no desempenho de funções diferentes às do posto de trabalho a ocupar e disso façam prova, será atribuída a classificação de 10 valores. _____

_____ 4.5. Para efeitos de **Avaliação Curricular (AC)**, os candidatos deverão juntar ao requerimento de admissão ao procedimento concursal, ou ao *Curriculum Vitae*, os documentos comprovativos das habilitações académicas, experiência profissional, formação profissional e declaração atualizada emitida pelo serviço a que o candidato pertence, no caso de trabalhadores com relação jurídica de emprego público, da qual conste: _____

_____ a) A modalidade de relação jurídica de emprego público detida; _____

_____ b) A carreira e a categoria em que se encontra inserido; _____

_____ c) A remuneração auferida (posição e nível remuneratório); _____

_____ d) O tempo de serviço na carreira e na categoria para o qual o procedimento concursal é aberto; _____

_____ e) A caracterização do posto de trabalho que ocupa, ou ocupou por último, no caso dos trabalhadores em situação de valorização profissional, com identificação das atividades desempenhadas; _____

_____ f) As menções quantitativas e qualitativas da avaliação de desempenho do último biénio, em exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, ou declaração de que o candidato não foi avaliado nesse período, com a respetiva fundamentação. _____

_____ A não junção de cópias de documentos comprovativos de elementos constantes no Curriculum Vitae implica que não sejam considerados para efeitos de Avaliação Curricular. _____

_____ 5. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) _____

_____ Este método de seleção, aplicável somente aos candidatos evidenciados no ponto n.º 3.2. da presente ata, com uma ponderação na fórmula final de 50% (cinquenta por cento), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nos termos da Portaria n.º 214/2024, de 20 de setembro, a saber: _____

_____ a) Orientação para o Serviço Público – Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo; _____

_____ b) Orientação para a Colaboração – Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns; _____

_____ c) Orientação para a Mudança e Inovação - Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública; _____



_____ d) Orientação para os resultados – Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública; _____

_____ e) Orientação para a segurança – Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança; _____

_____ f) Iniciativa – Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização. _____

_____ Este método de seleção, permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. _____

_____ Conforme ponto n.º 14 da proposta n.º 47/2026 do Sr.º Presidente da Junta da Freguesia do Rogil, aprovada na reunião da junta de 6 de fevereiro de 2026, para aplicação do método deve ser consultada a Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), por ser a entidade que assume as competências em matéria de prestação de serviços de apoio técnico, na área de recrutamento e seleção de, pessoal conforme o previsto no Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15 de março, e na impossibilidade desta realizar o referido método, deverá recorrer-se a entidade privada, para realizar o referido método de seleção. Para o efeito, deverá ser elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A classificação final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. _____

_____ Concluída a avaliação, deverá a entidade responsável pela realização do método de avaliação remeter ao Júri as respetivas classificações, acompanhadas do guião de entrevista e das grelhas de avaliação individual. Estes documentos constarão da ata referente à aplicação do método. _____

_____ 6. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) _____

_____ Com uma ponderação de 100% (cem por cento), este método de seleção, aplicável aos candidatos evidenciados no ponto n.º 3.1. e aos candidatos que reúnem as condições referidas no ponto 3.2., que afastaram por escrito os métodos Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será de realização individual, constituída por uma componente de natureza teórica e uma de natureza prática. _____

_____ A classificação final da Prova de Conhecimentos é obtida através das classificações da Prova de Natureza Prática, a qual tem uma ponderação de 80% (oitenta por cento) e de Natureza Teórica com a ponderação de 20% (vinte por cento) considerando-se a valoração até às centésimas, traduzida na escala de 0 a 20 valores e expressa na seguinte fórmula: _____

_____ $PC = 80\% \text{ CNP} + 20\% \text{ CNT}$ _____

_____ Em que: _____

_____ PC = Prova de Conhecimentos; _____

_____ CNP = Componente de Natureza Prática; _____

_____ CNT = Componente de Natureza Teórica. _____

_____ Na realização da componente de natureza teórica será garantido o anonimato para efeitos de correção. _____

_____ **6.1. Componente de Natureza Prática (CNP)**, numa única fase, de realização individual, com a duração máxima de sessenta minutos e consiste na realização das tarefas abaixo enumeradas, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: _____

Tarefas	A – Atitude Perante a tarefa	B- Qualidade e rapidez de execução da tarefa	C - Regras de segurança no trabalho	D - Grau de conhecimentos técnicos demonstrados
	1 – 5 Valores	1 – 5 Valores	1 – 5 Valores	1 – 5 Valores
Tarefa n.º 1 – Limpeza de valetas em troço de estradas.	Elevado - 5	Elevado - 5	Elevado - 5	Elevado - 5
	Bom - 4	Bom - 4	Bom - 4	Bom - 4
	Suficiente - 3	Suficiente - 3	Suficiente - 3	Suficiente - 3
	Fraco - 2	Fraco - 2	Fraco - 2	Fraco - 2
	Insuficiente - 1	Insuficiente - 1	Insuficiente - 1	Insuficiente - 1
Tarefa n.º 2 – Limpeza urbana de troço de arruamento a indicar.	Elevado - 5	Elevado - 5	Elevado - 5	Elevado - 5
	Bom - 4	Bom - 4	Bom - 4	Bom - 4
	Suficiente - 3	Suficiente - 3	Suficiente - 3	Suficiente - 3
	Fraco - 2	Fraco - 2	Fraco - 2	Fraco - 2
	Insuficiente - 1	Insuficiente - 1	Insuficiente - 1	Insuficiente - 1
Tarefa n.º 3 – Corte de ervas com pequenas máquinas motorizadas (roçadoras).	Elevado - 5	Elevado - 5	Elevado - 5	Elevado - 5
	Bom - 4	Bom - 4	Bom - 4	Bom - 4
	Suficiente - 3	Suficiente - 3	Suficiente - 3	Suficiente - 3
	Fraco - 2	Fraco - 2	Fraco - 2	Fraco - 2
	Insuficiente - 1	Insuficiente - 1	Insuficiente - 1	Insuficiente - 1
Tarefa n.º 4 – Limpeza de instalações sanitárias públicas	Elevado - 5	Elevado - 5	Elevado - 5	Elevado - 5
	Bom - 4	Bom - 4	Bom - 4	Bom - 4
	Suficiente - 3	Suficiente - 3	Suficiente - 3	Suficiente - 3
	Fraco - 2	Fraco - 2	Fraco - 2	Fraco - 2
	Insuficiente - 1	Insuficiente - 1	Insuficiente - 1	Insuficiente - 1

AD
C
2010

_____ Para cada candidato será elaborada uma ficha individual contendo o resumo das tarefas realizadas, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada uma delas. _____

_____ A classificação resulta da soma da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos: _____

_____ $CNP = (A + B + C + D)$ _____

_____ em que: _____

_____ CNP = Componente de Natureza Prática _____

_____ 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 – **Qualidade e rapidez de execução da tarefa** – Avaliação do domínio e rapidez com que executa a tarefa; _____

_____ C – **Regras de segurança no trabalho** – Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa; _____

_____ D – **Grau de conhecimentos técnicos demonstrados** – Avaliação dos conhecimentos técnicos demonstrados na execução da tarefa. _____

_____ 6.2. **Componente de Natureza Teórica (CNT)** é realizada numa única fase, consiste na resposta de um questionário de verdadeiro/falso, em suporte de papel, composto por quatro perguntas, tendo cada resposta certa a cotação de 5 (cinco) valores e cada resposta errada ou ausência de resposta a cotação de 0 (zero) valores, sendo permitida a consulta da legislação indicada, em suporte de papel, não anotada e tem a duração máxima de trinta minutos e versará sobre as seguintes matérias: _____

_____ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

_____ Conhecimentos Básicos de Cultura Geral e Língua Portuguesa. _____

_____ 7. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) _____

_____ Este método de seleção, aplicável aos candidatos evidenciados no ponto n.º 3.1. e aos candidatos que reúnem as condições referidas no ponto 3.2., que afastaram por escrito os métodos Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. _____

_____ A preparação e aplicação do método deve ser efetuada preferencialmente por entidades especializadas públicas, pelo que, deverá ser consultada a Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), por ser a entidade que assume as competências em matéria de prestação de serviços de apoio técnico, na área de recrutamento e seleção de pessoal, conforme o previsto no Decreto-Lei n.º 19/2021, 15 de março, e na impossibilidade desta realizar o referido método, deverá recorrer-se a entidade especializada, para realizar o referido método de seleção, nos termos da alínea do n.º 3 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conforme ponto n.º 14 da proposta n.º 47/2026 do Sr.ª Presidente da Junta da Freguesia do Rogil, aprovada na reunião da junta de 6 de fevereiro de 2026. _____

_____ Será valorada através das menções qualitativas de Apto e Não Apto. _____

_____ Concluída a avaliação, deverá o processo ser remetido ao Júri, contendo as respetivas classificações, acompanhadas das fichas de avaliação individual e relatório. _____

8. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

_____ A Classificação Final dos Candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e obtida com aplicação das seguintes fórmulas: _

Tipologia de candidatos	Fórmula a aplicar
Candidatos nas situações descritas no ponto 2.1	CF = 100% PC
Candidatos nas situações descritas no ponto 2.2	CF = 50% AC + 50% EAC

_____ Sendo, na fórmula a aplicar aos candidatos nas situações descritas no ponto 2.1: _____

_____ CF – Classificação Final _____

_____ PC – Prova de Conhecimentos _____

_____ Sendo, na fórmula a aplicar aos candidatos nas situações descritas no ponto 2.2: _____

_____ CF = Classificação Final _____

_____ AC = Avaliação Curricular _____

_____ EAC = Entrevista de Avaliação de Competências _____

9. CRITÉRIO DE DESEMPATE DE CLASSIFICAÇÃO

_____ Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela forma seguinte, por ordem decrescente: _____

_____ Candidato com avaliação superior na Componente de Natureza Prática no primeiro método de seleção – Prova de Conhecimentos. _____

10. EXCLUSÃO DOS CANDIDATOS

_____ Constituem motivo de exclusão dos candidatos: _____

_____ a) Na fase de admissão de candidaturas - o incumprimento dos requisitos gerais e especiais mencionados no aviso de abertura, publicitado na Bolsa de Emprego Público (BEP), na íntegra, sem prejuízo dos demais legalmente previstos; _____

_____ b) No decurso da aplicação dos Métodos de Seleção, serão excluídos os candidatos que: __

_____ Tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicável o método seguinte; _____

_____ Tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das fases. __

11. DISPOSIÇÕES FINAIS

_____ O Cargo de Secretário do Júri, será desempenhado pela Vogal, Celso José Marreiros Duarte.

_____ Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. _____

_____ E nada mais havendo a tratar, o Presidente do Júri declarou encerrada a reunião, pelas onze horas e trinta minutos, da qual para constar se lavrou a presente ata, a qual foi lida em voz alta e assinada pelos membros do Júri. _____

O Júri do Procedimento Concursal Comum

O Presidente do Júri:



Miguel Ângelo Candeias dos Santos

1.º Vogal:



Celso José Marreiros Duarte

2.º Vogal:



Élia Maria João Francisco dos Santos

