



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, TAMBÉM COM CARÁTER EXCECIONAL -
RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE
OPERACIONAL (ÁREA DE MANUTENÇÃO E LIMPEZA), DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE
OPERACIONAL, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo
indeterminado**

(Alínea c), do n.º 1, do art.º 88.º, da Lei N.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação)
(Deliberação do Órgão Executivo de 08/10/2024)

PRIMEIRA REUNIÃO DO JÚRI

ATA

No dia 06 de novembro de 2024, na sede da Freguesia de Caires, reuniu o Júri do procedimento concursal para a ocupação de 1 (um) posto de trabalho, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o exercício de funções de Assistente Operacional (na área de Manutenção e Limpeza), da carreira geral de Assistente Operacional, na área de atividade da Junta de Freguesia de Caires, com enquadramento e de acordo com o posto de trabalho previsto no Mapa de Pessoal para 2024, designado por deliberação da Junta de Freguesia de Caires de 08 de outubro de 2024, com a seguinte: -----

Caracterização do Posto de Trabalho em função da atribuição, competência ou atividade: Funções de complexidade de grau 1, designadamente: As correspondentes à caracterização funcional da categoria de Assistente Operacional, constantes do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como de manutenção e limpeza de instalações, vias, espaços e equipamentos públicos. -----

Estiveram presentes todos os seus membros: *Presidente: Dulce Fátima Gomes Gonçalves*, Técnica Superior (área da Contabilidade), do Município de Amares. -----
Vogais Efetivos: Júlia Ribeiro Silva, Coordenadora Técnica, do mapa de pessoal da União das Freguesias de Ferreiros, Prozelos e Besteiros, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos *Marco Secundino Soares Silva*, Assistente Operacional, do mapa de pessoal da União das Freguesias de Ferreiros, Prozelos e Besteiros. -----

A reunião teve como objetivo dar início à tramitação do procedimento concursal, nomeadamente praticando os seguintes atos: -----

- **DECIDIR OS MÉTODOS DE SELEÇÃO E AS FASES QUE COMPORTAM, DE ACORDO COM O CONJUNTO DE TAREFAS E RESPONSABILIDADES INERENTES AO POSTOS DE TRABALHO A OCUPAR;** -----
- **DEFINIÇÃO DO PERFIL DE COMPETÊNCIAS, DE ACORDO COM O CONJUNTO DE TAREFAS E RESPONSABILIDADES INERENTES AO POSTO DE TRABALHO A OCUPAR.**
- **O NÍVEL HABILITACIONAL EXIGIDO E A ÁREA DE FORMAÇÃO ACADÉMICA OU PROFISSIONAL, DE ACORDO COM O MAPA DE PESSOAL E O CONJUNTO DE TAREFAS E RESPONSABILIDADES INERENTES AO POSTO DE TRABALHO A OCUPAR;** -----
- **FIXAR OS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, A GRELHA CLASSIFICATIVA E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO;** -----
- **ELABORAR O AVISO DE PUBLICITAÇÃO.** -----



[Handwritten signature]

1- DECIDIR OS MÉTODOS DE SELEÇÃO E AS FASES QUE COMPORTAM, DE ACORDO COM O CONJUNTO DE TAREFAS E RESPONSABILIDADES INERENTES AO POSTO DE TRABALHO A OCUPAR; -----

Foi decidido que, de acordo com a deliberação de 08 de outubro de 2024 de autorização de abertura do procedimento concursal comum, os métodos de seleção a utilizar são: -----

- a) Primeiro método: **Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)** ou **Avaliação Curricular (AC)**, com caráter obrigatório, ao abrigo do disposto nas alíneas a) dos n.ºs 1 e 2, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e das alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, aqui e doravante considerada. -----
- b) Segundo método: **Avaliação Psicológica (AP)** ou **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, com caráter obrigatório, ao abrigo do disposto nas alíneas b) do n.º 1 e n.º 2, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e das alíneas b) e d) do n.º 1, do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

1.1 Métodos obrigatórios "Avaliação Curricular" e "Entrevista de Avaliação de Competências" – aplicáveis aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como o recrutamento de candidatos em situação de requalificação que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadora do perfil funcional definido e não optem, mediante declaração escrita, pela realização da "Prova de Conhecimentos" e "Avaliação Psicológica": -----

- a) Avaliação curricular (AC) — visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, com caráter obrigatório, ao abrigo do disposto na al. a), do n.º 2 e n.º 6, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e al. c), do n.º 1, do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, com caráter obrigatório, ao abrigo do disposto nas alíneas b) do n.º 2, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e da al. d), do n.º 1, do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

1.2 Métodos obrigatórios "Prova de Conhecimentos" e "Avaliação Psicológica" – aplicáveis aos restantes candidatos, incluindo candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida: -----

- a) Prova de Conhecimentos (PC) — é realizada numa só fase e 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. ----

De natureza teórica, será escrita, natureza teórica, de realização individual, podendo ser constituída por de questões de desenvolvimento, de resposta condicionada, de lacuna, de escolha múltipla e de pergunta direta e terá a duração máxima de 90 minutos, sobre conteúdos de ordem genérica e/ou específica diretamente relacionadas com a exigência da função e o adequado conhecimento da língua portuguesa versando sobre as seguintes matérias: -----

Conhecimentos gerais: 1 — Constituição da República Portuguesa (Parte I — Direitos e Deveres Fundamentais; Parte III — Organização do Poder Político); 2 — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01, na sua redação atualizada (Código do Procedimento Administrativo); 3 — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e anexo, na sua atual redação (Lei Geral do Trabalho em Funções



[Handwritten signature and initials]

Públicas); 4 — Lei n.º 7/2009, de 12/02, na sua atual redação (Código de Trabalho); 5 — Lei n.º 75/2013, de 12/09, na sua atual redação (Regime Jurídico das Autarquias Locais); 6 — Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua redação atual (Estabelece o quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias); 7 — Regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade (Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, na sua redação atual); 8 — Avaliação de Desempenho dos Trabalhadores em Funções Públicas (Lei n.º 66-B/2007, 28/12, adaptado à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04/09). -----

Conhecimentos específicos: — Medidas de Modernização Administrativa (Decreto-Lei n.º 135/99, de 22/04, com as alterações do Decreto-Lei n.º 29/2000 de 13/03, do Decreto-Lei n.º 72-A/2010, de 18/06 e pelo Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13/05); Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016; Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto; Regime da Acessibilidade aos Edifícios e Estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais (Decreto-Lei n.º 163 /2006, de 8 de agosto); Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho (Lei n.º 102/2009, 10 de setembro), aplicado à Administração Pública pela Lei n.º 79/2019 de 2 de setembro; Lei dos Serviços Públicos (Lei n.º 23/96, de 26 de julho, na sua redação atualizada); Serviços Municipais de Abastecimento Público de Água, Saneamento e Resíduos Urbanos (Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20 de agosto, na sua redação atual); Normas técnicas relativas à caracterização de resíduos urbanos (Portaria n.º 851/2009, de 7 de agosto); Regime Geral da Gestão de Resíduos (DL n.º 178/2006, de 05 de setembro, na sua redação atual); Regime jurídico dos serviços municipais de abastecimento público de água, de saneamento de águas residuais e de gestão de resíduos urbanos (DL n.º 194/2009, de 20 de agosto, na sua redação atual); Disponível em <https://amares.pt/>; Regulamento n.º 878/2020 - Regulamento Municipal de Remoção e Recolha de Veículos da Via Pública; Código de Posturas Municipais; Regulamento de Licenciamento de Atividades de Espetáculos Desportivos e de Divertimentos Públicos; Regulamento Municipal de Proteção Civil do Município de Amares; Regulamento Toponímico do Município de Amares. -----

Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos poderão consultar a legislação constante do programa da prova (não é permitida legislação anotada e a consulta eletrónica). -----

- b) 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, será efetuada por entidade externa competente para este efeito e será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções de classificativas de APTO e Não APTO. -----

2- DEFINIÇÃO DO PERFIL DE COMPETÊNCIAS, DE ACORDO COM O CONJUNTO DE TAREFAS E RESPONSABILIDADES INERENTES AO POSTO DE TRABALHO A OCUPAR. -----

Nos termos do disposto na al. d), do art.º 29.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, o «Perfil de competências» o elenco de competências e dos comportamentos que estão diretamente associados ao posto de trabalho, identificados como os mais relevantes para um desempenho de qualidade com base na análise da função e do contexto profissional em que a mesma se insere. Nesse sentido, é definido, em documento anexo à presente Ata e da qual faz parte integrante, o Perfil de Competências de acordo com as competências transversais exigidas no mapa de pessoal para o respetivo Posto de Trabalho. -----

3- O NÍVEL HABILITACIONAL EXIGIDO E ÁREA DE FORMAÇÃO ACADÉMICA OU PROFISSIONAL, DE ACORDO COM O MAPA DE PESSOAL E O CONJUNTO DE TAREFAS E RESPONSABILIDADES INERENTES AO POSTO DE TRABALHO A OCUPAR; -----

Foi decidido, no mínimo – escolaridade obrigatória, a que corresponde o grau de complexidade 1, de acordo com o previsto na alínea a), do n.º 1, do artigo 86.º da LTFP e aferida em função da data de



[Handwritten signature and initials]

nascimento do candidato, sendo, nos termos dos artigos 12.º, n.º 1 e 13.º, n.º 1, ambos do Decreto-Lei n.º 538/79, de 31/12, a 4.ª classe para os nascidos até 1 de janeiro de 1967, o 6.º ano de escolaridade para os nascidos após esta data, inclusive, e aos nascidos a partir de 1 de Janeiro de 1981, inclusive, é exigido o 9.º ano de escolaridade nos termos dos artigos 6.º e 63.º da Lei n.º 46/86, de 14/10 (Lei de bases do sistema de ensino) e o 12.º de Escolaridade para os matriculados nos 1.º ou 2.º ciclos do ensino básico ou no 7.º Ano de Escolaridade no ano letivo 2009/2010, nos termos da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, podendo, no presente procedimento concursal comum, o nível habilitacional, nos termos do n.º 2, do art.º 34.º da LTFP, ser substituído por experiência profissional específica mínima de um ano, devidamente comprovada, na área funcional de cantoneiro de limpeza. -----

4- FIXAR OS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, A GRELHA CLASSIFICATIVA E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO; ----

A ponderação para a Valoração Final (VF) da: -----

- Avaliação Curricular (AC) é de 70%, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 17.º da Portaria.
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é de 30%, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 17.º da Portaria. -----
- Prova de Conhecimentos (PC) é de 100%, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 17.º da Portaria. -----
- Avaliação Psicológica (AP) é classificada de *Apto/a* ou *Não Apto/a*. -----

4.1 AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) - Serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com as exigências da função, segundo os seguintes Parâmetros: -----

HABILITAÇÃO ACADÉMICA OU NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO CERTIFICADO (HA): Onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes – Valoração máxima deste parâmetro ----- 20 valores:

- Nível habilitacional superior à escolaridade mínima obrigatória 19 valores.
 - Escolaridade mínima obrigatória 18 valores.
- Nota: Por cada nível superior à escolaridade mínima obrigatória será atribuído 0,5 valores até ao máximo de 1 valor. -----

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP): Considera-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o exercício das funções – Valoração máxima deste parâmetro- 20 VALORES: -----

Serão valoradas de acordo com o número de horas de duração dos cursos/ações de formação (excluindo Seminários, Congressos, *Workshops*, *Jornadas*, *palestras*, *mostras*, etc.), obedecendo aos seguintes critérios: -----

- Sem Cursos/Ações de formação diretamente relacionadas com a área funcional, 4 valores; -----
- Cursos/Ações de formação diretamente relacionadas com a área funcional, com duração < 36 horas, 8 Valores; -----
- Cursos/Ações de formação diretamente relacionadas com a área funcional, com duração ≥ a 36 horas e < 45 horas, 12 Valores; -----
- Cursos/Ações de formação diretamente relacionadas com a área funcional, com duração ≥ 45 horas e ≤ 60 horas, 16 Valores; -----
- Cursos/Ações de formação diretamente relacionadas com a área funcional, com duração > 60 horas, 20 Valores -----



[Handwritten signature and initials]

Disposições Complementares: complementarmente, aplicar-se-ão ainda as disposições que se fixam: -----

- Apenas serão contabilizadas as ações de formação diretamente relacionadas com a área de recrutamento devidamente comprovadas e com a explicitação da sua duração. -----

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP): considerando e ponderando com incidência sobre a execução de específicas na Carreira/Categoria de Assistente Operacional (na área de Manutenção e Limpeza), inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas - Valoração máxima deste parâmetro - 20 VALORES: -----

— Sem experiência concomitante de exercício das funções públicas descritas no Perfil funcional previamente definido, nomeadamente: Execução de tarefas de limpeza de espaços públicos com relvas e vias e passeios das ervas daninhas; Execução de pequenas reparações nos edifícios públicos; — **2 valores;** -----

— Com experiência concomitante de exercício de funções públicas descritas no Perfil funcional previamente definido, nomeadamente: Execução de tarefas de limpeza de espaços públicos com relvas e vias e passeios das ervas daninhas; Execução de pequenas reparações nos edifícios públicos ≤ 1 ano — **8 valores;** -----

— Com experiência concomitante de exercício de funções públicas descritas no Perfil funcional previamente definido, nomeadamente: Execução de tarefas de limpeza de espaços públicos com relvas e vias e passeios das ervas daninhas; Execução de pequenas reparações nos edifícios públicos > 1 anos $< 1,5$ anos — **10 valores;** -----

— Com experiência concomitante de exercício de funções públicas descritas no Perfil funcional previamente definido, nomeadamente: Execução de tarefas de limpeza de espaços públicos com relvas e vias e passeios das ervas daninhas; Execução de pequenas reparações nos edifícios públicos \geq de 1,5 anos e $< 2,5$ anos — **14 valores;** -----

— Com experiência concomitante de exercício de funções públicas descritas no Perfil funcional previamente definido, nomeadamente: Execução de tarefas de limpeza de espaços públicos com relvas e vias e passeios das ervas daninhas; Execução de pequenas reparações nos edifícios públicos \geq de 2,5 anos e $< 3,5$ anos — **16 valores;** -----

— Com experiência concomitante de exercício de funções descritas no Perfil funcional previamente definido, nomeadamente: Execução de tarefas de limpeza de espaços públicos com relvas e vias e passeios das ervas daninhas; Execução de pequenas reparações nos edifícios públicos $\geq 3,5$ anos — **18 valores;** -----

NOTA: Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício concomitante (anteriormente fixado) de funções públicas na atual carreira/categoria de Assistente Operacional, da carreira geral de Assistente Operacional, que caracterizam do Posto de Trabalho e que se encontre devidamente explicitado e comprovado. -----

— Por cada ano completo de exercício funcional na área transversal à carreira/categoria de Assistente Operacional, da carreira geral de Assistente Operacional, cumulativa de: Serviços cemiteriais, manutenção e limpeza nos últimos seis anos; — **0,5 Valores,** até ao máximo de **2 valores;** -----

AValiação DE DESEMPENHO (AD): considerando e ponderando com incidência somente sobre os 3 último ciclos avaliativos 20 VALORES:

Sem Avaliação de Desempenho — 0 valores; -----

1 Desempenho Inadequado e 2 Desempenho Adequado — 8 valores; -----

Sem Avaliação de Desempenho (al. c), do n.º 2, do art.º 20, da Portaria) — 9,5 valores; -----

3 Desempenho Adequado — 12 valores; -----

1 Desempenho Relevante + 2 Desempenho Adequado — 14 valores; -----

2 Desempenho Relevante + 1 Desempenho Adequado — 16 valores; -----

3 Desempenho Relevante — 18 valores; -----

2 Desempenho Relevante + 1 Desempenho Excelente — 20 valores. -----

A Ficha Individual de Avaliação Curricular (AC), onde consta a grelha de avaliação e respetiva distribuição da valoração ponderada de cada parâmetro, fica anexa à presente Ata e dela faz parte integrante. -----



[Handwritten signature]
[Handwritten mark]

Apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas; -----
Para efeitos de classificação da formação profissional, apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas; -----

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular. -----

No documento idóneo comprovativo de conclusão da formação profissional, quando aplicável, apenas será contabilizado o número de horas efetivamente assistidas. -----
Para efeitos de classificação da experiência profissional, apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas. -----
Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública. -----

A classificação final da Avaliação Curricular é 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 parâmetros a avaliar, de acordo com as seguintes fórmulas: -----

Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou em situação de requalificação/valorização profissional: -----

$$AC = (10HA + 20FP + 60EP + 10AD) / 100$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;
HA = Habilitações Académicas;
FP = Formação Profissional;
EP = Experiência Profissional;
AD = Avaliação do Desempenho.

4.2) ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) — Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual (com a matriz a anexar à presente ata e que dela fará parte integrante), que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

4.3) A PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) — A Prova de Conhecimentos será valorada de uma escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas (cfr. n.º 5, do art.º 21.º, da Portaria). -----

4.4) AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) — É avaliada através das menções classificativas de *Apto/a* ou *Não Apto/a*, nos termos do n.º 2 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

4.5 Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto ao facultativo, sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores e, bem assim, aqueles que não comparecerem a qualquer método de seleção para o qual tenham sido regularmente convocados, não sendo convocados para a realização do método seguinte, nos termos da al. a) do n.º 4 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

4.6 Utilização faseada dos métodos de seleção - por razões de celeridade, o dirigente máximo pode optar pela aplicação dos métodos de seleção de forma faseada, nos termos do n.º 4, do artigo 19.º, da citada Portaria. -----



[Handwritten signature]

4.7 Assim, a ordenação final dos candidatos (OFC), que completem o procedimento resultará da média ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será efetuada através das seguintes fórmulas: -----

A) Aos candidatos que, cumulativamente, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como o recrutamento de candidatos em situação de requalificação que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadora do perfil funcional definido no posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado e não optem, mediante declaração escrita, pela realização da prova de conhecimentos: -----

$$\text{OFC} = (70\text{AC} + 30\text{EAC}) / 100$$

em que:

OFC = Ordenação Final dos Candidatos;
AC = Avaliação Curricular;
EAC= Entrevista de Avaliação de Competências;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

B) Aos restantes candidatos: -----

$$\text{OFC} = (100\text{PC} + \text{AP}) / 100$$

sendo:

OFC = Ordenação Final dos Candidatos;
PC = Prova Escrita de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica.

4.8 Critérios de Ordenação Preferencial: Em situação de igualdade de valoração entre candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo o empate atender-se-á aos candidatos que tenham mais experiência funcional cumulativa e concomitante na área de atividade. -----

5) AVISO DE PUBLICITAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL: foi também decidida a redação do Aviso a publicar, por extrato, na 2.ª Série do *Diário da República*, e com publicitação integral em www.bep.gov.pt e na página eletrónica da Freguesia – <https://www.jf-caires.pt/> por extrato disponível para consulta a partir da data da publicação na BEP, que ficam anexos à presente ata e dela fazem parte integrante. -----

Todas as decisões do Júri foram tomadas por unanimidade, através de votação nominal. -----

Caires, 06 de novembro de 2024.

- *A Presidente do Júri:* Dulce Fátima Gomes Gonçalves *Dulce Fátima Gomes Gonçalves*
- *A Vogal Efetiva:* Júlia Ribeiro Silva *Júlia Ribeiro Silva*
- *O Vogal Efetivo:* Marco Secundino Soares Silva *Marco Secundino Soares Silva*

