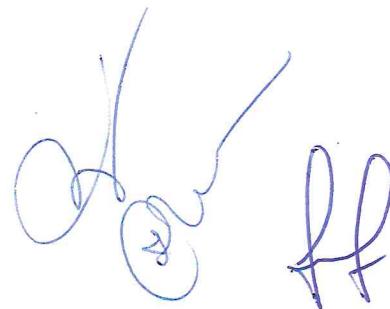


ATA Nº 1



**REUNIÃO DO JÚRI do procedimento concursal comum de recrutamento para celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado para ocupação de um posto de trabalho na categoria/carreira de assistente operacional (auxiliar administrativo)**

Aos dezasseis dias do mês de janeiro de dois mil e vinte, pelas dezoito horas, na sede da Freguesia de Arroquelas sita na Rua Principal nº 265, 2040-031, em Arroquelas, reuniu o júri do procedimento concursal referido na epígrafe, designado por deliberação da Junta de Freguesia de nove de janeiro de dois mil e vinte, constituído por:

Presidente – Maria José Moura Figueiredo -Técnica Superior e pelos vogais efetivos: Filipa Alexandra Costa Caetano - Presidente da Assembleia de Freguesia e Helena Maria Ferreira Ricardo-Técnica Superior.

Deliberou o Júri por unanimidade, de acordo com a seguinte ordem de trabalhos:

**1. Métodos de Seleção, parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção;**

1.1 Sistema de Classificação Final

1.2 **Métodos obrigatórios**- De acordo com a deliberação da Junta de Freguesia de Arroquelas, de nove de janeiro de dois mil e vinte:

1.2.1 Prova escrita de conhecimentos (pec)

1.2.2 Avaliação psicológica (ap)

1.2.3 Avaliação curricular (ac)

1.2.4 Entrevista de avaliação de competências (eac)

1.3 **Métodos Facultativos**

1.3.1 Entrevista profissional de seleção (eps)

1.4 **Ponderação**

## 2. Critérios de desempate para efeitos de classificação final unitária

## 3. Calendarização da prova prática de conhecimentos

## 4. Ordenação Final

*1. Relativamente ao ponto 1. e 1.1 da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:*

### **1º Os métodos obrigatórios serão aplicados:**

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no nº 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção: avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, salvo se os afastarem através de declaração escrita, aplicando-se -lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 3, do artigo 36.º supracitado.
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos obrigatórios, serão aplicados os métodos de seleção: prova prática de conhecimentos e avaliação psicológica

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante a relação de emprego público por tempo indeterminado;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho concursados;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

### **2º Os métodos facultativos serão aplicados:**

- a) A entrevista profissional de seleção será aplicada aos candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios prova prática de conhecimentos e avaliação psicológica referidas na alínea b) do número anterior.

3º A valoração final será calculada através da média aritmética ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

a) Avaliação curricular - 40%, Entrevista de avaliação de competências - 60%

b) Prova prática de conhecimentos - 45%, Avaliação psicológica - 25%, Entrevista profissional de seleção - 30%

Os resultados obtidos serão expressos na escala de 0 a 20 valores e obedecerão ao disposto no artigo 18º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril.

Nos termos dos nºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9, 5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Os candidatos que faltem aos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

***II. Relativamente ao ponto 1.2 da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:***

#### **1.2.1 PROVA ESCRITA DE CONHECIMENTOS**

**A Prova Escrita de Conhecimentos (pec):** com uma ponderação de 45%, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções descritas. Terá a duração de duas horas e trinta minutos, assumirá a forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, com consulta, comportando uma única fase e versará sobre as seguintes matérias:

O quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias, o regime jurídico das autarquias locais e a lei geral do trabalho em funções públicas;

**Legislação:**

**Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, com as alterações:**

Da Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro

Da Retificação n.º 4/2002, de 6 de fevereiro

Da Retificação n.º 9/2002, de 5 de março

Da Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro

Da Lei Orgânica n.º 1/2011, de 30 de novembro

Da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro

Da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março

Da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro

**Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, com as alterações:**

Da Retificação n.º 46-C/2013, de 1 de novembro  
Da Retificação n.º 50-A/2013, de 11 de novembro  
Da Lei n.º 25/2015, de 30 de março  
Da Lei n.º 69/2015, de 16 de julho  
Da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março  
Da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro  
Da Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto

**Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações:**

Da Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto  
Da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro  
Da Lei n.º 84/2015, de 07 de agosto  
Da Lei n.º 18/2016, de 20 de junho  
Da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro  
Da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio  
Da Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto  
Da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto  
Da Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto  
Da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro  
Do DL n.º 6/2019, de 14 de janeiro  
Da Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro  
Da Lei n.º 82/2019, de 2 de setembro

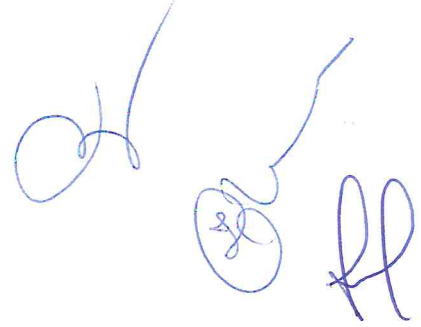
**Lei n.º 27/96, de 01 de agosto, com as alterações:**

Da Lei Orgânica n.º 1/2011, de 30 de novembro  
Do DL n.º 214-G/2015, de 2 de outubro

### **1.2.2 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 é valorada da seguinte forma:

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto.



b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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.

### 1.2.3 AVALIAÇÃO CURRICULAR

A **avaliação curricular (ac)** resultará da ponderação dos seguintes fatores:

Habilitação académica ou nível da qualificação em instituições do sistema de ensino português ou noutras, neste caso desde que certificadas pelas entidades competentes.

Formação profissional, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos, e desde que devidamente comprovadas;

Experiência profissional onde se pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade, inerentes a posto de trabalho idêntico ao do concursado, e o grau de complexidade das mesmas;

Avaliação de desempenho, relativa ao último período não superior a três anos, de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A classificação da avaliação curricular, assim como dos fatores acima identificados, é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada do seguinte modo:

$$-AC=10\%HA+30\%FP+50\%EP+10\%AD$$

-AC-Avaliação Curricular

-HA-Habilitação Académica

-FP-Formação Profissional

-EP-Experiência Profissional

-AD-Avaliação de Desempenho

Assim, para cada fator de avaliação do método de seleção de Avaliação Curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

a) Fator de Habilitação Académica (HA)

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. O fator HA será avaliado com base na relação quantitativa entre o grau da habilitação académica nos termos do quadro geral do sistema educativo (Lei 46/86, de 14 de outubro, alterada pelas Leis nºs

115/97, de 19 de setembro, 49/2005, de 30 de agosto e 85/2009, de 27 de agosto) e a escala de 0 a 20 valores.

A avaliação da titularidade do nível habilitacional corresponderá à seguinte graduação

- a) Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado (ensino básico obrigatório) - 15 valores
- b) Nível habilitacional superior ao referido na alínea a) anterior – 20 valores.

Nível de ensino	Designação do tipo de ensino
Ensino Básico Obrigatório	4 anos de escolaridade (data de nascimento até 31/12/1966)
	6 anos de escolaridade (data de nascimento entre 1/01/1967 e 31/12/1980)
	9 anos de escolaridade (data de nascimento a partir de 1/01/1981)
	Curso Técnico-Profissional equiparado aos 9 anos de escolaridade
Ensino Secundário/ Ensino Superior	12 anos de escolaridade
	Curso Técnico-Profissional ou Tecnológico equiparado aos 12 anos de escolaridade
	Curso Técnico-Profissional ou Tecnológico de 4º nível da qualificação
	Curso Superior que confere o grau de licenciatura ou superior

b) Fator de Formação Profissional (FP)

A valoração da Formação Profissional assenta na verificação de qualificações adquiridas e terá expressão na escala de 0 a 20 valores consoante a total de duração de ações de formação devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho concursado frequentadas no último período não superior a 3 anos, de acordo com a seguinte grelha:

Duração	Valoração
Inferior a 3 horas	0 valores
De 3 a 35 horas	12 valores

De 36 a 70 horas	14 valores
De 71 a 105 horas	16 valores
De 106 a 140 horas	18 valores
Superior a 141 horas	20 valores

c) Fator de Experiência Profissional (EP)

A valoração da Experiência Profissional resultará da classificação dos elementos constantes do curriculum vitae relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, através dos seguintes subfatores:

Tempo de serviço – será ponderada a duração do exercício das funções na categoria idêntica e para o desenvolvimento de atividades inerentes às do posto de trabalho concursado;

Complexidade – será ponderada a adequação da natureza das funções e das atividades constantes no curriculum da candidatura;

A classificação do fator Experiência Profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$EP=50\%TS+50\%C$$

Sendo:

EP-Experiência Profissional

TS-Tempo de serviço

C-Complexidade

A avaliação do tempo de serviço resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Meses	Classificação
0	6,5 valores
3	7,25 valores
6	8 valores
9	8,75 valores
12	9,50 valores
15	10,25 valores
18	11 valores
21	11,75 valores
24	12,50 valores
27	13,25 valores

30	14 valores
33	14,75 valores
36	15,50 valores
39	16,25 valores
42	17 valores
45	17,75 valores
48	18,50 valores
51	19,25 valores
54 ou mais	20 valores

Quanto à avaliação do subfator *Complexidade*, a apreciação qualitativa dos elementos do curriculum da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Complexidade	Classificação
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade da mesma.	8 valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado.	12 valores
O currículo é claro na identificação das categorias ocupadas nos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica na profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	16 valores
Constam do currículo os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho	20 valores

d) Fator de Avaliação de Desempenho (AD)

A valoração deste fator resultará da conversão da média das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores:

Escala do SIADAP	Valoração
1,0-1,9	6 valores
2,0-2,4	8 valores
2,5-2,9	10 valores
3,0-3,4	12 valores
3,5-3,9	14 valores
4,0-4,4	16 valores
4,5-4,9	18 valores
5,0	20 valores

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

Na situação prevista na alínea c) do nº 2 do artigo 8º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, serão considerados **10 valores** para este fator.

#### 1.2.4 ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

A **entrevista de avaliação de competências (eac)**, visa obter, através de uma relação interpessoal, informação sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função a concurso.

As competências a avaliar na Entrevista de Avaliação de Competências são as seguintes:

- a) Orientação para o Serviço Público;
- b) Realização e Orientação para os Resultados;
- c) Conhecimento e Experiência;
- d) Trabalho de Equipa e Cooperação;

e) Relacionamento Interpessoal;

f) Orientação para a Segurança.

Resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências: Os resultados finais serão traduzidos numa escala de 0 a 20 valores, 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.

A grelha classificativa será a seguinte:

1.º Nível	Elevado (igual ou superior a 18 valores)	20 valores
2.º Nível	Bom (igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores)	16 valores
3.º Nível	Suficiente (igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores)	12 valores
4.º Nível	Reduzido (igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores)	8 valores
5.º Nível	Insuficiente (inferior a 6 valores)	4 valores

**III. Relativamente ao ponto 1.3. da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:**

### **1.3 MÉTODOS FACULTATIVOS**

#### **1.3.1 ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

A **entrevista profissional de seleção (eps)** é 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. Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Durante a entrevista, serão abordados os assuntos de acordo com os seguintes fatores de avaliação:

	<b>Fatores de avaliação</b>	<b>Assuntos a abordar</b>
F1	Motivação e Interesses Profissionais	Motivos da candidatura e expectativas profissionais
F2	Relacionamento Interpessoal	Atitude perante as regras de relacionamento com a chefia, colegas de trabalho e restante comunidade. Avaliará o nível de compreensão das regras de funcionamento e normas disciplinares no trabalho.
F3	Capacidade de comunicação	Capacidade de interpretação do discurso, a capacidade de argumentação e a empatia e qualidade de expressão verbal.

#### **Motivação e Interesses profissionais**

<b>Avaliação</b>	<b>Fundamentação da classificação</b>
4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.
12,00	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, contudo permite prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de

	trabalho concursado.
16,00	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Revelou uma clara noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Projetou interesse empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir a adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.

**Relacionamento Interpessoal**

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Não manifestou compreensão das normas de relação interpessoal no local de trabalho, nem capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8,00	Manifestou alguma compreensão nas normas de relação interpessoal no local de trabalho, mas projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
12,00	Manifestou entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16,00	Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo boa avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal.
20,00	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a

	confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo muito boa avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal.
--	--

### Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão.
8,00	Nem sempre revelou compreender as questões colocadas, projetou dificuldades em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, com um discurso pouco claro, revelou algumas dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.
12,00	Manifestou facilidade em compreender as perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelou alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciou uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16,00	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando um bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20,00	Evidenciou grande facilidade em manter um diálogo dinâmico, com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo, com um vocabulário rico e adequado, revelando um excelente nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.


A valoração da Entrevista Profissional de Seleção obedece ao previsto nos nºs 5 e 6 do artigo 9 da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

A classificação da entrevista profissional de seleção, assim como dos fatores acima identificados, é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada do seguinte modo:

$$EPS = F1 + F2 + F3 / 3$$

#### 1.4 PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Relativamente a cada um dos métodos de seleção o júri deliberou por unanimidade que teriam a seguinte ponderação:

- 
- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no nº 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, AC40%, EAC60%
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos obrigatórios PC45%, AP25% e EPS30%

***IV. Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:***

Critérios de Ordenação Preferencial:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar, serão os previstos no nº 1 do artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação de preferência referidos no artigo 27.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

- 1º - Valoração obtida no primeiro método de seleção;
- 2º - Valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;
- 3º - Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro da avaliação da EPS- Capacidade de Comunicação;
- 4º Candidato residente na Freguesia de Arroquelas;
- 5º Ordenação alfabética pelo nome completo dos candidatos.

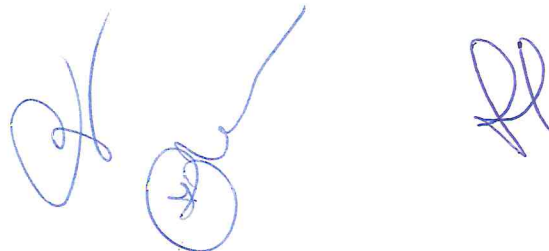
***V. Relativamente ao ponto 3 da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:***

- a) Para aplicação do método de seleção obrigatório, prova de conhecimentos, notificar os candidatos de acordo com a alínea a) do artigo 10º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril,.
- b) Que os candidatos deverão comparecer no local da realização da prova com quinze minutos de antecedência, fazendo-se acompanhar, para exibição do documento comprovativo da identidade.

***VI. Relativamente ao ponto 4 da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:***

- 1- Ordenação Final (OF) - será efetuada da seguinte forma:

1.1 - Cada um dos métodos de selecção:



- a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;
- e
- b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Selecção para os restantes candidatos.

É eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de selecção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de, não lhe sendo aplicado o método de selecção seguinte.

1.2 - A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de selecção aplicados, respetivamente:

- a) do ponto anterior a  $OF = 40\%AC + 60\% EAC$
- b) do ponto anterior a  $OF = 45\%PC + 25\% AP + 30\% EPS$

1.3 - A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de selecção.

1.4 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia de Arroquelas e disponibilizada na página eletrónica da Freguesia em [www.freguesiadearroquelas.pt](http://www.freguesiadearroquelas.pt), sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

1.5 - Atento o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o recrutamento efetua-se por ordem decrescente de ordenação final dos seguintes candidatos:

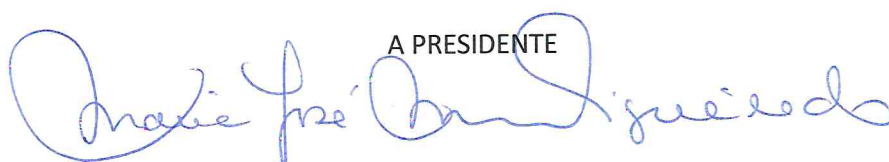
- a) Candidatos colocados em situação de requalificação;
- b) Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido;
- c) Candidatos sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido relativamente aos quais seja estabelecido, por diploma legal, o direito de candidatura a procedimento concursal exclusivamente destinado a quem seja titular dessa modalidade de vínculo,

designadamente a título de incentivos à realização de determinada atividade ou relacionado com titularidade de determinado estatuto jurídico;

d) Candidatos com vínculo de emprego público a termo;

e) Candidatos sem vínculo de emprego público previamente estabelecido.

Quando eram vinte horas, a Senhora Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada por todos os membros do júri.

A PRESIDENTE  


OS VOGAIS  
Filipa Alexandra Costa Caetano  
