

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202209/0116
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Juntas de Freguesia
Orgão / Serviço: Junta de Freguesia de Ameixial
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Assistente Operacional
Categoria: Assistente Operacional
Grau de Complexidade: 1
Remuneração: 705,00€
Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Assegurar os serviços de transporte VDTD e viaturas da Freguesia, efetuar a limpeza, manutenção e conservação dos espaços verdes, assegurar os serviços inerentes do cemitério (limpeza, manutenção e abertura de covais/exumação/inumação e pequenas obras de reparação), limpeza e manutenção das vias públicas, limpar valetas, compor bermas, desobstruir aquedutos e sistemas de drenagem de águas pluviais; executar corte em árvores existentes nas bermas das estradas e outros espaços públicos; limpeza dos edifícios da autarquia, do espaço da feira, espaços verdes e extirpação de ervas, executar pequenas obras, manejar equipamentos, ferramentas e utensílios manuais ou elétricos, essenciais à execução dos trabalhos, colaborar nas atividades organizadas pela Freguesia; Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva
Nomeação transitória, por tempo determinável
Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado
CTFP a termo resolutivo certo
CTFP a termo resolutivo incerto
Sem Relação Jurídica de Emprego Público

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

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP: n.º 1 do art.º 30

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: 4 anos de escolaridade (1º ciclo ensino básico)

Locais de Trabalho

| Local Trabalho | Nº Postos | Morada | Localidade | Código Postal | Distrito | Concelho |
|----------------------------------|-----------|----------|------------|---------------------|----------|----------|
| Junta de Freguesia 3 de Ameixial | | Ameixial | Ameixial | 8100050 AMEIXIAL | Faro | Loulé |

Total Postos de Trabalho: 3

Quota para Portadores de Deficiencia: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Fatores preferenciais carta de condução e formação em TAT

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Freguesia Ameixial, Rua de São Pedro nº 2, 8100 - 050

Contacto: 289847169

Data Publicitação: 2022-09-02

Data Limite: 2022-09-16

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Diário da Republica 2.º série (extrato), nº 17178/2022

Texto Publicado em Jornal Oficial: Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 4 (quatro) postos de trabalho, no regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. 1 - Nos termos da alínea e), do artigo 19.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e de acordo com o estatuído nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com a Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril autorizei, por deliberação em reunião de 31 de julho de 2022, a abertura pelo prazo de dez (dez) dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso no Diário da Republica, o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 3 (três) postos de trabalho, para a carreira e categoria de assistente operacional e 1 (um) para a carreira e categoria de assistente técnico, previstos e não ocupados no mapa de pessoal desta Freguesia. 2 – Após a obrigatoriedade de consulta à AMAL até à publicação do procedimento concursal, para constituição de reservas de recrutamento, esta informou que não foi constituída a EGRA. 3 – Esgotada que seja a lista dos aprovados detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, ao candidato portador de deficiência com um grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60%, é garantida a reserva de quotas de emprego, de acordo com o Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro. 4 - Postos de trabalho: 4.1 - Número de postos de trabalho: 4 (quatro). Refª A – 3 postos de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional Refª B – 1 posto de trabalho na carreira e categoria de assistente técnico 5 – Caracterização dos postos de trabalho: Referência A – \ Referência B – Funções de natureza executiva, de aplicação e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, designadamente executar expediente, arquivo, secretariado, processamento e outras tarefas administrativas nas áreas de pessoal, contabilidade, atendimento ao público, telefónico e todo o serviço inerente de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada. 6 – Posição remuneratória de referência: Refª A – 4ª posição remuneratória da categoria de Assistente Operacional, correspondente ao nível 4 da tabela remuneratória única, atualmente fixado em 705,00€. Refª B – 1ª posição remuneratória da categoria de Assistente Técnico, correspondente ao nível 5 da tabela

remuneratória única, atualmente fixado em 757,01€ 7 – Prazo de validade – Dezoito meses contados da data de homologação da lista unitária de ordenação final, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º, da Portaria n.º 125 – A/2019 de 30 de abril. 8 – Local de trabalho: Junta de Freguesia do Ameixial/Área do Concelho de Loulé. 9 – Requisitos de admissão: os previstos nos artigos 17.º e 35.º da LTFP. a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; b) 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória. 9.1 – Nível habilitacional exigido: Refª A – Assistente Operacional, escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, aos nascidos até 31/12/1966 é exigida a 4.ª classe, aos nascidos após 01/01/1967 é exigida o 6.º ano de escolaridade, aos nascidos após 01/01/1981 até 31/12/1994 é exigido o 9.º ano de escolaridade, após 01/01/1995 é exigido o 12º ano de escolaridade. Refª B – Assistente Técnico, 12º ano de escolaridade (ensino secundário). 9.2 – Não é permitida a substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional. 9.3 – Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar com a sua candidatura documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável. 9.4 – O recrutamento para a constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. Em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou alguns postos de trabalho por aplicação da norma atrás descrita, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos dos números 3 e 4, do artigo 30.º da LTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho. 10 – Formalização de candidaturas: Será efetuada através do preenchimento de formulário próprio, aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, de 08 de maio, disponibilizado em suporte papel na sede da Freguesia (Rua de São Pedro n.º 2, 8100 -050 Ameixial) e no site www.jf-ameixial.pt. 10.1 – A entrega da candidatura poderá ser efetuada: Pessoalmente na sede da Freguesia de Ameixial, Rua de São Pedro nº 2, 8100 – 050 Ameixial, das 09h00 às 16h30; Através de correio registado e com aviso de receção, para o mesmo endereço, atendendo à data do respetivo registo para o termo do prazo fixado; Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico. 10.2 - Documentos que devem acompanhar a candidatura: a) Documento comprovativo das habilitações literárias; b) No caso de possuir vínculo de emprego público, declaração atualizada, passada e autenticada pelo órgão ou serviço onde exerce funções, onde conste: o vínculo de emprego público previamente estabelecido; a carreira e categoria de que seja titular; os anos de serviço e a classificação obtida na avaliação de desempenho inerente ao período em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição/competência/atividade idêntica à do posto de trabalho a que se candidata, do último período de avaliação, não superior a três anos; c) Curriculum Vitae detalhado, devidamente datado e assinado pelo candidato; d) Fotocópia do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão (com declaração de autorização de utilização para efeitos do presente procedimento); Programa das Provas: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Procedimento Administrativo – Decreto – Lei n.º 442/91, de 15 de novembro, alterado pelo Decreto-lei n.º 6/96, de 31 de janeiro; Regime jurídico das autarquias locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; Portaria n.º 125 – A/2019 de 30 de abril; Portaria n.º 12 – A 2021 de 11 de janeiro; Decreto – Lei n.º 29/2001 de 03 de fevereiro Decreto – Lei n.º 111 – B /2017 de 31 de agosto Quadro de competências e regime jurídico dos órgãos dos municípios e das freguesias – Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterado pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro. A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa posterior poderá ser considerada pelo júri, aquando da elaboração do enunciado das provas, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que vierem a ser necessárias. 11 – Na tramitação do presente procedimento concursal serão cumpridas as disposições constantes no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, relativamente ao tratamento de dados pessoais. 12 – A publicação do presente aviso de forma integral, com indicação dos requisitos formais de provimento, da composição do júri, dos métodos de seleção é efetuada na BEP www.bep.gov.pt e no site da Junta de Freguesia www.jf-ameixial.pt 23 de agosto de 2022 – O Presidente, José Fernando Florinda Carrusca

Observações

Constituição do Juri: Presidente, José Fernando Florinda Carrusca, Primeiro Vogal Efectivo, Joaquim Manuel Pires Farrajota da Ponte e Segundo Vogal Luis Filipe Marreiros Monteiro.

O Júri deliberou unanimidade que os métodos de seleção aplicáveis serão os estipulados no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, LTFP e os previstos nos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-14/2014 de 30 de abril.----

I. Para os candidatos com vínculo de emprego público por termo indeterminado previamente constituído que estejam a exercer funções idênticas, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, ou candidatos em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a que se refere o procedimento concursal (se o candidato não exercer o direito de opção previsto no artigo 36.º n.º 3 da LT FP), os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes:

Prova de conhecimentos de natureza prática (PCP), avaliação psicológica ou avaliação curricular e (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de seleção (EPS).-----

II. Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público previamente constituída ou candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído a exercerem funções distintas das caracterizadoras do posto de trabalho ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado atribuições, competências ou atividades distintas das caracterizadoras do posto de trabalho a cujo recrutamento se refere o procedimento publicitado, os métodos de seleção aplicáveis são os

seguintes.-----

Prova Prática de Conhecimentos (PPC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista.-----

Profissional de Seleção (EPS).-----

Terceiro:-----

Nestes termos, o júri deliberou que para cada método de seleção serão utilizados os critérios e fatores de avaliação, bem como as fórmulas a seguir identificadas:-----

1. A Prova Prática de Conhecimentos (PPC), visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A ponderação desta prova para a valorização final é de 50 %.

A prova será realizada individualmente sendo a sua valorização expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valorização até às centésimas sendo eliminatória para as classificações inferiores a 9,50 valores.

1.1 : - A Prova Prática de Conhecimentos (PPC) será de realização individual numa única fase com a forma natureza prática com a duração máxima de 31 minutos, sendo a sua valorização expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valorização até às centésimas. Incidirá sobre conteúdos genéricos e específicos relacionados diretamente com as funções, visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das atribuições, competências e atividades caracterizadas dos postos de trabalho em recrutamento.

A Prova Prática de Conhecimentos será avaliada tendo em conta parâmetros de avaliação, tais como percepção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos demonstrados e versará sobre tarefas correntes dos postos de trabalho em causa, designadamente:-----

a) Manutenção das vias e limpeza de bermas, proceder à remoção de lixo e equiparados, limpeza de sarjetas, proceder à extirpação de ervas, executar reparações e desimpedimentos de acessos, compor bermas e desobstruir aquedutos.

b) Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização.-----

2. Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A Avaliação Curricular terá uma ponderação de 50% para a valorização final, sendo avaliados os seguintes fatores- a) Habilitações académicas (HA); b) Formação Profissional (FP); c) Experiência -----

Profissional (EP) e d) Avaliação de Desempenho (AD).-----

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas e tem efeito eliminatório para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. A classificação deste método será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$C = (HA + FP + EP + AD) / 4$ -----

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC)

serão:-----

2.1 Habilitações Académicas (HA).-----

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade (escolaridade obrigatória em função da idade} nos termos do artigo 86.), n.º 1 da alínea a) da LT FP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional-----

Escolaridade obrigatória em função da idade - 15 valores.-----

Habilitações académicas de grau superior ao exigido (ensino secundário ou superior) - 20

valores.-----

2.2 Formação Profissional (FP):-----

Só serão consideradas as ações, comprovadas documentalmente, frequentadas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas,

atribuindo-se a seguinte valorização:-----

Sem ações de formação -0 valores;-----

Ações de formação com duração 14 horas - 10 valores;-----

Ações de formação com duração > 14 horas e 60 horas - 12 valores. -----

Ações de formação com duração > 60 horas e 90 horas 14 valores. -----

Ações de formação com duração > 90 horas e 140 horas - 16 valores. -----

Ações de formação com duração > 140 horas e 300 horas - 18 valores.-----

Ações de formação com duração > 300 horas - 20 valores. -----

São consideradas as ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização. Sempre que o respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias. ----

2.3 Experiência Profissional (EP):-----

Neste fator avalia-se a execução de atividades profissionais, valorizando-se o desempenho de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a que se refere o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

Qualquer tipo de experiência profissional não relacionada com as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para o qual se destina a reserva de recrutamento (até 2 anos) -4 valores

Qualquer tipo de experiência profissional não relacionada com as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para o qual se destina a reserva de recrutamento (superior a 2 anos) - 8 valores;-----

Com experiência profissional até 2 anos em atividade similar às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para o qual se destina a reserva de recrutamento - 10 valores-----

Com experiência profissional superior a 2 anos em atividade similar às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para o qual se destina a reserva de recrutamento - 12 valores;-----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para o qual se destina a reserva de recrutamento até 2 anos - 14 valores;-----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para o qual se destina a reserva de recrutamento superior a 2 anos e inferior a 6 anos - 16 valores;

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para o qual se destina a reserva de recrutamento superior a 6 anos e inferior a 10 anos - 18 valores;

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para o qual se destina a reserva de recrutamento superior a 10 anos - 20 valores.-----

2.4 Avaliação de Desempenho (AD)-----

Será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho para o qual se destina a reserva de recrutamento, a avaliar de acordo com o período a que se refere a avaliação, sendo o resultado deste fator obtido pela média aritmética simples das avaliações atribuídas a cada ano:-----

Avaliações de desempenho ao abrigo da Lei n.º 66-32007 de 28 de dezembro. ----- Desempenho inadequado - 3 valores.-----

Desempenho Adequado - 14 valores; -----Desempenho Relevante - 18 valores; -----Desempenho Excelente - 20 valores.

Aos candidatos que não possuem avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis (devidamente comprovada) é atribuída a valoração de 10,00 valores no fator de Avaliação de Desempenho.-----

A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo

3) A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo

como referência o perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método de seleção é efetuada pelas entidades mencionadas nos artigos 5º e 6º da Portaria n.º 1254/2019, de 30 de Abril, na sua atual redação.-----

Por cada candidato/a submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual. Este método tem uma ponderação de 25% para a valoração final e é valorado em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto. Na última fase

do método, para os candidatos/as 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.-----

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método tem uma ponderação de 25 % para a valoração final. Para a aplicação deste método 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 traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliada

segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar de forma objectiva e sistemática, a experiência e aspectos de natureza comportamental evidenciados durante a interacção entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, a qual terá duração prevista de 30 minutos. Este método tem uma ponderação de 25% e é avaliado 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 valoração final deste método é obtida por votação nominal e por maioria, resultando da média aritmética das classificações dos seguintes critérios de avaliação: conhecimentos específicos, formação e experiência; motivação e orientação para o exercício das funções: atitude responsabilidade e compromisso e capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.-

Por cada candidatura submetido à entrevista profissional! de seleção e elaborada uma ficha individual, conforme anexa à presente ata a que dela faz parte integrante.-----

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Entrevista Profissional; de Seleção, serão:-----

I . Conhecimentos específicos, formação e experiência:-----

Ausência de conhecimento/experiência ou formação - 4 valores; -----

Poucos conhecimentos/experiência ou formação - 8 valores; -----

Conhecimentos/experiência ou formação suficientes - 12 valores;-----

Conhecimentos/experiência ou formação relevantes - 16 valores;-----

Elevado grau de conhecimentos/experiência ou formação - 20 valores.-----

5.2. Motivação e orientação para o exercício da função: -----

Ausência de motivação e orientação - 4 valores;-----

Pouca motivação e orientação - 8 valores; -----

Motivação e orientação suficiente - 12 valores, -----

Boa motivação e orientação - 16 valores; -----

Elevado grau de motivação e orientação - 20 valores. -----

5.3. Atitude, responsabilidade e compromisso-----

Atitude desadequada - 4 valores;-----

Atitude pouco adequada - 8 valores; -----

Atitude adequada - 12 valores;-----

Atitude muito adequada - 16 valores;-----

Atitude - 20 valores-----

5.4. Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal: -----

Dificuldade de comunicação e relacionamento - 4 valores;-----

Pouca capacidade de comunicação e relacionamento - 8 valores, -----

Boa capacidade de comunicação e relacionamento - 12 valores,-----

Muito boa capacidade de comunicação e relacionamento - 16 valores; -----

Excelente capacidade de comunicação e relacionamento - 20 valores -----

Terceiro-----

De seguida, o júri deliberou, para efeitos de avaliação e classificação dos candidatos, proceder de acordo com as seguintes regras-----

a) Atenta a urgência do presente recrutamento, poderá aplicar-se a faseada dos métodos de seleção prevista no artigo 7.º da Portaria n.º 1 25-A; 2019 de 30 de Abril, na sua atual Redação;

b) Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método da fase seguinte;

c) Com os resultados da classificação final dos candidatos, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos; -----

d) Em caso de igualdade de classificação, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 1254/2019 de 30 de abril, na sua atual redacção. Caso ainda subsista o empate, procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios:-

i) Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina a reserva de recrutamento;-----

ii) Candidato com habilitação académica mais elevada; -----

iii) Candidato residente no Concelho de Loulé.-----

iv) A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção mediante a aplicação da seguinte fórmula:-----

v) Candidatos enquadrados no ponto I - $CF = (0,50 \times AC) + (0,25 \times EAC) + (0,25 \times EPS)$ -----

vi) Candidatos enquadrados no ponto II - $CF = (0,50 \times PPC) + (0,25 \times AP) + (0,25 \times EPS)$ -----

Em que:-----

CF = Classificação Final;-----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;-----

AP Avaliação Psicologista;-----

PPC = Prova Prática de Conhecimentos.-----

Com os resultados da classificação final dos candidatos, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos;-----

O Júri deliberou que o aviso de abertura do procedimento deve publicitar informação quanto às condicionantes específicas do exercício das funções; -----

Os candidatos devem estar habilitados com carta de condução, categoria B; -----

Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, do candidata/o com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre quaisquer outra preferência legal, nos termos do n.º 2 do artigo 4.º deste diploma compete ao júri, de acordo com a descrição do conteúdo funcional constante do aviso de abertura, verificar a capacidade do/a candidato/a a exercer a função.-----

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do júri presentes.

Legislação Aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual; Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua redação atual; com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro; Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo.

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP: