

**FREGUESIA DO NADADOURO****Aviso (extrato) n.º 13994/2020**

*Sumário:* Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para posto de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional.

**Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para posto de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional**

Para efeitos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e n.º 2 do artigo 33.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, torna-se público que, por deliberação do órgão executivo de 16 de abril de 2020, encontra-se aberto por um período de 15 (quinze) dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para o posto de trabalho a seguir indicado:

Carreira/Categoria: Assistente Operacional 1 (um) posto de trabalho.

Atribuições/Competências/Atividades: Efetuar a limpeza de ruas, valetas, sumidouros e outros locais públicos da Freguesia; garantir a manutenção e conservação dos parques e espaços verdes (corte de ervas, canas e outros infestantes); aplicar produtos fitofarmacêuticos; manusear equipamentos, ferramentas e utensílios manuais ou elétricos, necessários à execução dos trabalhos e proceder à sua arrumação, limpeza e manutenção; utilizar o Equipamento de Proteção Individual (EPI) e de sinalização necessários à execução das tarefas de sua responsabilidade; apoiar os órgãos autárquicos; apoiar projetos e outras atividades desenvolvidas pela Freguesia; executar as demais atividades enquadradas no conteúdo funcional da carreira e categoria.

Local de trabalho: área geográfica/territorial da Freguesia de Nadadouro, sem prejuízo das deslocações inerentes ao exercício das funções.

Nível habilitacional exigido de acordo com os artigos 34.º e 86.º da LTFP.

Exige-se a 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 a 6.ª classe ou 6.º ano de escolaridade e aos nascidos após 01/01/1981 é exigido o 9.º ano de escolaridade (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, na sua redação atual — 12 anos de escolaridade). O nível habilitacional exigido em função da idade é passível de ser substituído por formação ou experiência em funções similares e equiparadas, nos termos do n.º 2 do artigo 34.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, para os candidatos que tenham pelo menos um ano de experiência nas funções enquadradas nas competências/atribuições/atividades.

Prazo de candidatura: 15 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso.

O texto integral encontra-se publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP), acessível em [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt) e na página eletrónica da Freguesia: <https://www.freguesiadenadadouro.pt>.

10 de agosto de 2020. — A Presidente da Junta de Freguesia, *Alice Gesteiro*.

313484487

## ATA I

*Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional/Assistente Operacional.*

Aos 27 dias do mês de julho de dois mil e vinte, pelas 15 horas, reuniu na sede da Freguesia de Nadadouro, o júri do procedimento concursal comum, aprovado por deliberação do Órgão Executivo.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Renata Maria Torres Carreira, na qualidade de Presidente de júri; Abdul Rachide Mohamed Guibá e Abílio Marques Pacheco Isabel ambos na qualidade de vogais efetivos.

### **ORDEM DE TRABALHOS:**

**PONTO I:** Definição dos critérios para substituição do nível habilitacional exigido.

**PONTO II:** Métodos de Seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação.

**PONTO II:** Critérios de Desempate.

### **PONTO I:**

De acordo com o n.º 4 do artigo 34.º do anexo da Lei n.º 35/2014, 20 de junho, na sua atual redação, o júri definiu como experiência profissional necessária para a substituição do nível habilitacional, aquela descrita nas funções do posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional: experiência profissional com a duração igual ou superior a 1 (um) ano, na área enquadrada nas competência/atribuições/atividades no posto de trabalho. De acordo com o n.º 4 do mesmo artigo, o júri analisa, preliminarmente, a experiência profissional e delibera sobre a admissão do candidato ao procedimento concursal.

### **PONTO II:**

Considerando:

- As alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo n.º 14 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, doravante Portaria, que estabelece como competência do júri a seleção dos temas a

abordar nas provas de conhecimentos, a definição do tipo de prova, a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha de classificativa e o sistema de valoração final de cada, método de seleção;

- O n.º 1 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na sua versão atual, que determina que os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP);
- O n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, estabelece que, no caso de os candidatos estarem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar, serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- O Órgão Executivo da Freguesia de Nadadouro deliberou a realização de um método de seleção facultativo, a Entrevista Profissional de Seleção conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a caracterização, os critérios de apreciação, a ponderação dos métodos de seleção, e o sistema de valoração final nos seguintes termos:

**A) Prova de conhecimentos (PC):**

Será aplicada nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º, alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º e n.º 2 do artigo 9.º da Portaria e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada função. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova será de forma oral, de natureza prática e de simulação, de forma oral de realização individual, composta por duas partes, com a duração de 15 minutos cada parte - duração total da prova de conhecimentos é de 30 minutos (anexo II).

**Parte I:** Proceder à simulação da utilização de uma motorroçadora (sempre desligada), simulando todos os procedimentos e técnicas para a sua utilização (segurança, colocação do equipamento em funcionamento e a sua respetiva manutenção).

**Ponderação:** 50%.

**Duração:** 15 minutos.

**Parte II:** Proceder à simulação, manual, da limpeza e deservagem de um local, na área da Freguesia, identificando e realizando todos os procedimentos e técnicas, utilizando e nomeando todos os instrumentos de trabalho e equipamentos de higiene, segurança e sinalização.

**Ponderação:** 50%.

**Duração:** 15 minutos.

Este parâmetro será classificado de acordo com a grelha de avaliação em anexo (anexo I).

### **B) Avaliação Psicológica (AP):**

Será aplicado nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º, alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º e n.º 3 do artigo 9.º da Portaria e 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 respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Na última fase e para os candidatos que tenham completado o método, 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.

### **C) Avaliação Curricular (AC):**

Este método decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria, sendo que visa analisar a qualificação dos candidatos, 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. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

#### **A.1) Critérios de avaliação e ponderação**

Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD) para os candidatos que tenham sido

avaliados pelo SIADAP. A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:  $AC = 0,20 HA + 0,30 FP + 0,40 EP + 0,10 AD$

Nas Habilitações Académicas (HA) consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Critérios de valorização	Pontuação
Habilitação inferior à legalmente exigível.	8
Habilitação inferior à legalmente exigível e substituição da habilitação por experiência profissional comprovada.	12
Habilitação legalmente exigível.	16
Habilitação superior à legalmente exigível.	20

Na Formação Profissional (FP) consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados. Caso os certificados não mencionem a duração da formação serão consideradas 6 horas por dia de formação. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou inferior a 15 horas.	8
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total superior a 15 horas e inferior a 25 horas.	12
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre 25 horas e inferior a 35 horas.	16
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou superior a 35 horas.	20

Na Experiência Profissional (EP) considera-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas mediante declarações. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com menos de 6 meses de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.	
Ou	8
Com menos de 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional de grau inferior ao exigido para integração no posto de trabalho.	
Entre 6 meses e inferior a 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.	
Ou	12
Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional de grau inferior ao exigido para integração no posto de trabalho.	
Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.	
Ou	16
Entre 2 anos e inferior a 4 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional de grau inferior ao exigido para integração no posto de trabalho.	
Com mais de 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com	20

nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.

Ou

Com mais de 4 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional de grau inferior ao exigido para integração no posto de trabalho.

A classificação final da Avaliação de Desempenho (AD) diz respeito ao último período, não superior a três anos, relativa ao biénio de 2017/2018, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/ competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

4,000 a 5,000 – Desempenho Excelente – 20,00 valores;

4,000 a 5,000 – Desempenho Relevante - 16,00 valores;

2,000 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12,00 valores;

1,000 a 1,999 – Desempenho inadequado – 8,00 valores.

Nas situações em que o candidato, por razões que lhe não sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, será considerado o valor positivo mínimo de “2.000” correspondente a “Desempenho Adequado”, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria.

A grelha da AC encontra-se em anexo (Anexo II).

#### **D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):**

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC será realizada por técnicos com formação adequada para o efeito. Neste sentido, no devido momento será solicitado ao dirigente máximo do serviço a colaboração de entidades especializadas. As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em

causa, e serão avaliadas 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, em que:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	16 valores
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	12 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	8 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	4 valores

#### Escala de Avaliação:

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

#### E) ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS):

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, visando avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Este método será valorado 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 resulta da média aritmética das classificações dos seguintes critérios de avaliação: conhecimentos específicos, formação e experiência; motivação e orientação para o exercício da função; atitude, responsabilidade e compromisso; capacidade de comunicação; competência de relacionamento interpessoal.

Os critérios serão avaliados da seguinte forma:



Conhecimentos específicos, formação e experiência

- Nível insuficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência – 4 valores;
- Nível reduzido de conhecimentos específicos, formação e experiência – 8 valores;
- Nível suficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência – 12 valores;
- Nível bom de conhecimentos específicos, formação e experiência – 16 valores;
- Nível elevado de conhecimentos específicos, formação e experiência – 20 valores.

Motivação e orientação para o exercício da função

- Nível insuficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 4 valores;
- Nível reduzido de motivação e orientação para o exercício da função – 8 valores;
- Nível suficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 12 valores;
- Nível bom de motivação e orientação para o exercício da função – 16 valores;
- Nível elevado de motivação e orientação para o exercício da função – 20 valores.

Atitude, responsabilidade e compromisso

- Nível insuficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 4 valores;
- Nível reduzido de atitude, responsabilidade e compromisso – 8 valores;
- Nível suficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 12 valores;
- Nível bom de atitude, responsabilidade e compromisso – 16 valores;
- Nível elevado de atitude, responsabilidade e compromisso – 20 valores.

Capacidade de comunicação

- Nível insuficiente de capacidade de comunicação – 4 valores;
- Nível reduzido de capacidade de comunicação – 8 valores;
- Nível suficiente de capacidade de comunicação – 12 valores;
- Nível bom de capacidade de comunicação – 16 valores;
- Nível elevado de capacidade de comunicação – 20 valores.

Competência de relacionamento interpessoal

- Nível insuficiente de competência de relacionamento interpessoal – 4 valores;
- Nível reduzido de competência de relacionamento interpessoal – 8 valores;
- Nível suficiente de competência de relacionamento interpessoal – 12 valores;
- Nível bom de competência de relacionamento interpessoal – 16 valores;
- Nível elevado de competência de relacionamento interpessoal – 20 valores.

A ficha individual da EPS encontra-se em anexo (Anexo III).

## F) CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases que o comportem ou na classificação final, conforme o n.º 10 do artigo 9.º da Portaria.

Para os candidatos que realizem os métodos de avaliação **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção** a CF será calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 0,45) + (AP \times 0,25) + (EPS \times 0,30).$$

Para os candidatos que realizem os métodos **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção**, a CF será calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 0,45) + (EAC \times 0,25) + (EPS \times 0,30)$$

Foram aprovados, por unanimidade, os critérios de avaliação para a Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção.

## PONTO II:

Em caso de igualdade de classificação, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios previstos nos termos do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria e com os seguintes critérios:

- a) Subsistindo o empate, será valorado o candidato com habilitação legal para condução/manobra de veículos e máquinas.
- b) Subsistindo o empate, será considerado o maior número de anos de experiência nas funções do posto de trabalho;
- c) Subsistindo o empate, será considerada a habilitação académica superior.

As decisões foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão pelas 16:30 horas, e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri presentes na reunião.

**Anexos:**

Anexo I – Prova de Conhecimentos e grelha de correção;

Anexo II – Grelha da Avaliação Curricular;

Anexo III – Ficha Individual EPS.

**O Júri**

Jeusata Maria Torres Carneiro  
Abdul Guíló  
Abílio Marques Ribeiro

## Detalhe de Oferta de Emprego

---

### Caracterização da Oferta

---

<b>Código da Oferta:</b>	OE202009/0620
<b>Tipo Oferta:</b>	Procedimento Concursal Comum
<b>Estado:</b>	Activa
<b>Nível Orgânico:</b>	Juntas de Freguesia
<b>Orgão / Serviço:</b>	Junta de Freguesia de Nadadouro
<b>Vínculo:</b>	CTFP por tempo indeterminado
<b>Regime:</b>	Carreiras Gerais
<b>Carreira:</b>	Assistente Operacional
<b>Categoria:</b>	Assistente Operacional
<b>Grau de Complexidade:</b>	1
<b>Remuneração:</b>	De acordo com o ponto 5 do aviso
<b>Suplemento Mensal:</b>	0.00 EUR
<b>Caracterização do Posto de Trabalho:</b>	Efectuar a limpeza de ruas, valetas, sumidouros e outros locais públicos da Freguesia; garantir a manutenção e conservação dos parques e espaços verdes (corte de ervas, canas e outros infestantes); aplicar produtos fitofarmacêuticos; Manusear equipamentos, ferramentas e utensílios manuais ou eléctricos, necessários à execução dos trabalhos e proceder à sua arrumação, limpeza e manutenção; utilizar o Equipamento de Protecção Individual (EPI) e de sinalização necessários à execução das tarefas de sua responsabilidade; apoiar os órgãos autárquicos; apoiar projetos e outras atividades desenvolvidas pela Freguesia; executar as demais atividades enquadradas no conteúdo funcional da carreira e categoria.

### Requisitos de Admissão

---

<b>Relação Jurídica:</b>	Nomeação definitiva Nomeação transitória, por tempo determinável Nomeação transitória, por tempo determinado CTFP por tempo indeterminado CTFP a termo resolutivo certo CTFP a termo resolutivo incerto Sem Relação Jurídica de Emprego Público
<b>Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:</b>	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.
<b>Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:</b>	Deliberação do Órgão Executivo da Freguesia de Nadadouro em reunião de 16 de Abril de 2020.
<b>Habilitação Literária:</b>	Menos de 4 anos de escolaridade
<b>Descrição formação e/ou experiências profissionais:</b>	Experiência profissional com a duração igual ou superior a 1 (um) ano, na área enquadrada nas competência/atribuições/atividades no posto de trabalho.

### Locais de Trabalho

---

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Junta de Freguesia 1 de Nadadouro		Rua do Centro, n.º 15		2500574 NADADOURO	Leiria	Caldas da Rainha

**Total Postos de Trabalho: 1**

#### Nº de Vagas/ Alterações

---

#### Formação Profissional

---

**Outros Requisitos:**

#### Formalização das Candidaturas

---

**Envio de Candidaturas para:** jfnadadouro@gmail.com

**Contacto:** jfnadadouro@gmail.com

**Data Publicitação:** 2020-09-15

**Data Limite:** 2020-10-07

#### Texto Publicado

---

**Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:** Diário da República

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** Aviso Freguesia de Nadadouro Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional 1 - Na sequência da deliberação do Órgão Executivo da Freguesia de Nadadouro em reunião de 16 de Abril de 2020, torna-se público que, nos termos dos artigos 30.º e 33.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (doravante designada por LTFP), conjugados com a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (doravante designada por Portaria), se encontra aberto pelo período de quinze (15) dias úteis, a contar da data de publicação do aviso por extrato no Diário da República, o procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de um ( 1 ) posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional/Assistente Operacional, que se destina a trabalhadores com vínculo de emprego público e ainda a candidatos sem vínculo de emprego público ou com vínculo de emprego público a termo, em cumprimento da alínea f) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria. 2 - Conforme o disposto na Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, relativo à existência de trabalhadores em situação de requalificação, e após consulta à EGRA, à Comunidade Intermunicipal do Oeste, declara-se que ainda não foi constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA). 3 - Nos casos previstos nos n.os 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria, é constituída uma reserva de recrutamento interna pelo prazo máximo de 18 (dezoito) meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, a ser utilizada quando, nesse período, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho. 4 - Posto de trabalho e caracterização: 4.1 - Carreira/Categoria: Assistente Operacional/Assistente Operacional – um (1) posto de trabalho. 4.1.1 - Atribuições/Competências/Atividades: Efetuar a limpeza de ruas, valetas, sumidouros e outros locais públicos da Freguesia; garantir a manutenção e conservação dos parques e espaços verdes (corte de ervas, canas e outros infestantes); aplicar produtos fitofarmacêuticos; Manusear equipamentos, ferramentas e utensílios manuais ou elétricos, necessários à execução dos trabalhos e proceder à sua arrumação, limpeza e manutenção; utilizar o Equipamento de Proteção Individual (EPI) e de sinalização necessários à execução das tarefas de sua responsabilidade; apoiar os órgãos autárquicos; apoiar projetos e outras atividades desenvolvidas pela Freguesia; executar as demais atividades enquadradas no conteúdo funcional da carreira e categoria. 4.1.2. - Local de trabalho: área geográfica/territorial da Freguesia de Nadadouro, sem prejuízo das deslocações inerentes ao exercício das funções. 5 -

Posicionamento remuneratório: a posição remuneratória será objeto de negociação remuneratória nos termos do artigo 38.º da LTFP, sendo a posição de referência a correspondente à 4.ª posição remuneratória e 4.º nível remuneratório da carreira e categoria de Assistente Operacional, correspondente a 645,07 €, pela atualização do Decreto-Lei n.º 10-B/2020, de 20 de março. 6 - Requisitos de admissão: os previstos nos artigos 17.º e 35.º da LTFP. 6.1- Nível habilitacional exigido: Exige-se a escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, aos nascidos até 31/12/1966 é exigida a 4.ª classe; aos nascidos a partir de 01/01/1967, é exigida a 6.ª classe ou 6.º ano de escolaridade e aos nascidos a partir de 01/01/1981 é exigido o 9.º ano de escolaridade (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, na sua redação atual - 12 anos de escolaridade), existindo a possibilidade de substituição por formação ou experiência, no enquadramento do artigo 34.º da LTFP, se os candidatos tiverem pelo menos um ano de experiência nas funções enquadradas nas competências/atribuições/atividades. 6.2 - Para efeitos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, não serão admitidos os candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos ao posto de trabalho cuja ocupação se pretende com o presente procedimento concursal. 7 - A prioridade no recrutamento será de acordo com o estabelecido na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º e do n.º 1 do artigo 66.º da LTFP. 8 – A forma de apresentação da candidatura deve obedecer ao preceituado no artigo 19.º da Portaria e no 104.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo. 8.1 - 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 digital na página eletrónica (<https://www.freguesiadenadadouro.pt/>) e pelo link da dgaep. <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=7D378A5B-303B-4276-86F0-9A52D4664135> 8.2 – Atendendo à situação excecional que se vive e a proliferação de casos registados de contágio de COVID-19, que se exige a aplicação de medidas extraordinárias e de carácter preventivo, informa-se que a entrega da candidatura deverá ser efetuada, preferencialmente, por correio eletrónico, para o endereço eletrónico [jfnadadouro@gmail.com](mailto:jfnadadouro@gmail.com). 8.3 – Outro meio de candidatura: através de correio registado e com aviso de receção, atendendo à data do respetivo registo para o termo do prazo fixado, para o seguinte endereço: Freguesia de Nadadouro, na Rua do Centro, n.º 15, 2500-574 Nadadouro. 8.4 - Documentos que devem acompanhar a candidatura: a) Documento comprovativo das habilitações literárias (para os candidatos abrangidos pela Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, na sua redação atual, o documento comprovativo das habilitações literárias deve atestar a conclusão da escolaridade obrigatória); 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; a atribuição/competência/atividade inerente ao posto de trabalho que ocupa (fazendo distinção caso existam alterações ao longo dos anos de carreira); indicação precisa dos anos, meses e dias do tempo de trabalho associado a cada atribuição/competência/atividade (caso exista distinção de funções ao longo dos anos de carreira) 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) Comprovativos emitidos por entidades acreditadas das ações de formação relacionadas com as atribuições/competências/atividades do posto de trabalho ao qual se candidata, com a indicação precisa do número de horas ou dias; d) Comprovativos de todas as experiências profissionais relacionadas com as atribuições/competências/atividades do posto de trabalho ao qual se candidata, com a indicação precisa das funções desempenhadas e do tempo de serviço; e) Currículo profissional, datado e assinado, assim como todos os comprovativos dos factos nele constantes, que digam respeito à atribuição/competência/atividade do posto de trabalho ao qual se candidata; f) Cópia da Carta de Condução; g) Comprovativo da habilitação legal para condução/manobra de máquinas. 8.5 - O candidatado deve indicar a sua situação perante os requisitos de admissão exigidos na subalínea i) da alínea d) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria, correspondentes aos previstos no artigo 17.º da LTFP. 8.6 - A falta de apresentação dos documentos e elementos legalmente exigidos implica a exclusão dos candidatos, nos termos do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria. 8.7 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas por lei. 8.8 - Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de

elementos comprovativos das suas declarações. 9 - Prazo de candidatura: 15 (quinze) dias úteis a contar da data de publicação do aviso (extrato) em Diário da República. 10 - Nos termos do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são os que se encontram descritos em seguida: a) Prova de Conhecimentos (PC); b) Avaliação Psicológica (AP). 10.1 - De acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, no caso de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar, serão: a) Avaliação Curricular (AC); b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). 10.2 - Para além dos métodos de seleção obrigatórios, será aplicada a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) como método de seleção complementar, em conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria. 10.3 - Classificação final (CF): Para os candidatos que realizem os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, a CF será calculada através da seguinte fórmula:  $CF = (PC \times 0,45) + (AP \times 0,25) + (EPS \times 0,30)$  Para os candidatos que realizem os métodos de seleção Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, a CF será calculada através da seguinte fórmula:  $CF = (AC \times 0,45) + (EAC \times 0,25) + (EPS \times 0,30)$

11. Descrição dos métodos de seleção: 11.1- Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada função. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A aplicação da PC será efetuada nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º, articulada com a alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º e n.º 2 do artigo 9.º da Portaria. 11.1.1- A prova será de forma oral, de natureza prática e de simulação, de realização individual, composta por duas partes, com a duração de 15 minutos cada parte - duração total da prova de conhecimentos é de 30 minutos; Parte I - Proceder à simulação da utilização de uma motorroçadora (sempre desligada), simulando todos os procedimentos e técnicas para a sua utilização (segurança, colocação do equipamento em funcionamento e a sua respetiva manutenção); Parte II - Proceder à simulação, manual, da limpeza e deservagem de um local, na área da Freguesia, identificando e realizando todos os procedimentos e técnicas, utilizando e nomeando todos os instrumentos de trabalho e equipamentos de higiene, segurança e sinalização. 11.1.2- Avaliação da PC: a) Classificação 0 – 5,999: Não compreendeu as orientações sobre a tarefa a realizar e/ou não conseguiu manusear os equipamentos/instrumentos adequados à tarefa. Não usou/identificou os equipamentos de proteção individual e sinalização colocados ao seu dispor. A qualidade técnica do trabalho foi muito baixa ou não foi capaz de realizar a tarefa solicitada. Não cumpriu a tarefa no tempo estipulado. b) Classificação 6,00 – 9,499: Demonstrou dificuldade em compreender a tarefa; não identificou / preparou ou utilizou os equipamentos de forma adequada na execução da tarefa e/ou não fez uso de todos os equipamentos de proteção individual e sinalização colocados ao seu dispor e a qualidade técnica do trabalho foi insuficiente. Não cumpriu a tarefa no tempo estipulado. c) Classificação 9,500 – 12,999: Compreendeu as instruções. Não utilizou/identificou todos os equipamentos de proteção individual e sinalização colocados à sua disposição. Manifesta algum conhecimento teórico de como utilizar os equipamentos/instrumentos do trabalho. A qualidade técnica da tarefa demonstrada foi suficiente. Teve dificuldades em cumprir no tempo estipulado. d) Classificação 13,000-16,999: Compreendeu as instruções; identificou/utilizou os equipamentos de proteção individual e sinalização; foram identificados/ utilizados os equipamentos/instrumentos adequados à tarefa. A qualidade técnica demonstrada foi boa. Cumpriu a tarefa no tempo estipulado. e) Classificação 17,00-20,000: Compreendeu todas as instruções com rapidez; identificou / utilizou eficazmente os equipamentos de proteção individual e sinalização; foram utilizados eficazmente os equipamentos/instrumentos adequados à tarefa; executou o trabalho com distinção e cumpriu a prova no tempo estipulado. Cumpriu a tarefa de forma célere e antes do término do tempo. 11.2 - 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 respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Na última fase e para os candidatos que tenham completado o método, 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

aplicação da AP será efetuada nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º, alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º e n.º 3 do artigo 9.º da Portaria. 11.4 - Avaliação Curricular (AC): este método decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria, sendo que visa analisar a qualificação dos candidatos, 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. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. 11.4.1 - Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD). A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:  $AC = 0,20 HA + 0,30 FP + 0,40 EP + 0,10 AD$ . 11.4.2 - Nas Habilitações Académicas (HA) consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo: a) Habilitação inferior à legalmente exigível – Pontuação 8; b) Habilitação inferior à legalmente exigível e substituição da habilitação por experiência profissional comprovada – Pontuação 12; c) Habilitação legalmente exigível – Pontuação 16; d) Habilitação superior à legalmente exigível – Pontuação 20. 11.4.3 - Na Formação Profissional (FP) consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovadas. Nos certificados que não mencionem a duração da formação serão consideradas 6 horas por dia de formação. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação: a) Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou inferior a 15 horas – Pontuação 8. b) Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total superior a 15 horas e inferior a 25 horas – Pontuação 12. c) Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre 25 horas e inferior a 35 horas – Pontuação 16. d) Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou superior a 35 horas – Pontuação 20. 11.4.4 - Na Experiência Profissional (EP) considera-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas mediante declarações. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação: a) Pontuação - 8 Com menos de 6 meses de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho. Ou Com menos de 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional de grau inferior ao exigido para integração no posto de trabalho. b) Pontuação 12 Entre 6 meses e inferior a 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho. Ou Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional de grau inferior ao exigido para integração no posto de trabalho. c) Pontuação 16 Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho. Ou Entre 2 anos e inferior a 4 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional de grau inferior ao exigido para integração no posto de trabalho. d) Pontuação 20 Com mais de 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho. Ou Com mais de 4 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional de grau inferior ao exigido para integração no posto de trabalho. 11.5 - A classificação final da Avaliação de Desempenho (AD): diz respeito ao último período, não superior a três anos, relativa ao biénio de 2017/2018, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/ competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. A pontuação será atribuída numa escala de 0 a



20 valores, da seguinte forma: 4,000 a 5,000 – Desempenho Excelente – 20,00 valores; 4,000 a 5,000 – Desempenho Relevante - 16,00 valores; 2,000 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12,00 valores; 1,000 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores. Nas situações em que o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biênio em causa, será considerado o valor positivo mínimo de “2.000” correspondente a “Desempenho Adequado”, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria. 11.6 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): este método será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas 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, em que: a) Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência - 20; b) Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência - 16; c) Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência - 12; d) Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência - 8; e) Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência - 4.

11.6.1 – Na valoração do método de seleção os resultados serão convertidos para a escala de 0 a 20 valores, nos termos do n.º 1 do artigo 9.º da Portaria.

11.7 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS): este método de seleção será aplicado nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º e dos n.os 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria, visando avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A avaliação da EPS efetua-se 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. O resultado final deste método resulta da média aritmética das classificações dos seguintes critérios de avaliação: conhecimentos específicos, formação e experiência; motivação e orientação para o exercício da função; atitude, responsabilidade e compromisso; capacidade de comunicação; competência de relacionamento interpessoal.

11.7.1 - Os critérios/competências serão avaliados da seguinte forma: Conhecimentos específicos, formação e experiência Nível insuficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência – 4 valores; Nível reduzido de conhecimentos específicos, formação e experiência – 8 valores; Nível suficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência – 12 valores; Nível bom de conhecimentos específicos, formação e experiência – 16 valores; Nível elevado de conhecimentos específicos, formação e experiência – 20 valores. Motivação e orientação para o exercício da função Nível insuficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 4 valores; Nível reduzido de motivação e orientação para o exercício da função – 8 valores; Nível suficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 12 valores; Nível bom de motivação e orientação para o exercício da função – 16 valores; Nível elevado de motivação e orientação para o exercício da função – 20 valores. Atitude, responsabilidade e compromisso Nível insuficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 4 valores; Nível reduzido de atitude, responsabilidade e compromisso – 8 valores; Nível suficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 12 valores; Nível bom de atitude, responsabilidade e compromisso – 16 valores; Nível elevado de atitude, responsabilidade e compromisso – 20 valores. Capacidade de comunicação Nível insuficiente de capacidade de comunicação – 4 valores; Nível reduzido de capacidade de comunicação – 8 valores; Nível suficiente de capacidade de comunicação – 12 valores; Nível bom de capacidade de comunicação – 16 valores; Nível elevado de capacidade de comunicação – 20 valores. Competência de relacionamento interpessoal Nível insuficiente de competência de relacionamento interpessoal – 4 valores; Nível reduzido de competência de relacionamento interpessoal – 8 valores; Nível suficiente de competência de relacionamento interpessoal – 12 valores; Nível bom de competência de relacionamento interpessoal – 16 valores; Nível elevado de competência de relacionamento interpessoal – 20 valores.

12 - A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou tenha sido classificado com “Não apto” numa das fases que os comportem ou na

classificação final, conforme o n.º 10 do artigo 9.º da Portaria. 13 - São excluídos do procedimento os candidatos que não realizem o método para o qual foram notificados. 14 -Notificação e exclusão dos candidatos: 14.1 - Os candidatos admitidos serão notificados para a realização dos métodos de seleção por uma das formas previstas do artigo 10.º da Portaria. 14.2- De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º Portaria, para a realização da audiência prévia nos termos do Código de Procedimento Administrativo. 15 - O júri do presente procedimento concursal, será constituído pelos seguintes elementos: Presidente: Renata Maria Torres Carreira, Assistente Operacional na Freguesia de Nadadouro; 1.º Vogal efetivo: Abdul Rachide Mohamed Guibá Encarregado Geral na Câmara Municipal de Caldas da Rainha, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos; 2.ª vogal efetivo: Abílio Marques Pacheco Isabel, Encarregado Operacional, na Câmara Municipal de Caldas da Rainha; 1.º Vogal suplente: António Adelino Cristiano Silva, Assistente Operacional, na Câmara Municipal de Caldas da Rainha; 2.º Vogal suplente: Vítor Manuel Santos Sousa, Assistente Operacional na Junta de Freguesia do Nadadouro. 16 - As atas do júri, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito, nos termos da alínea k) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, e serão publicitadas na página eletrónica da Freguesia de Nadadouro em <https://www.freguesiadenadadouro.pt/>. 17 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 18 - Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, no procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação. 19 - Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no n.º 2 artigo 27.º da Portaria. Caso, ainda, subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios: a) Subsistindo o empate, será valorado o candidato com habilitação legal para condução/manobra de veículos e máquinas; b) Subsistindo o empate, será considerado o maior número de anos de experiência nas funções do posto de trabalho; c) Subsistindo o empate, será considerada a habilitação académica superior. 20 - Em cumprimento da alínea t) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, a lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público nas instalações da Freguesia, situadas em na Rua do Centro, n.º 15, 2500-574 Nadadouro; será publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação; e será disponibilizada na respetiva página eletrónica <https://www.freguesiadenadadouro.pt/>. 21 - Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente aviso é publicado na 2.ª série do Diário da República, por extrato, na respetiva página eletrónica (<https://www.freguesiadenadadouro.pt/>), e na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) de forma integral. 22 – Data de publicação na Bolsa de Emprego Público: 15 de setembro de 2020. – A Presidente da Junta Freguesia de Nadadouro, Alice Gesteiro.

#### Observações

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

#### Alteração de Júri

---

## Resultados

---

### Questionário de Termino 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:		

# FREGUESIA DE NADADOURO

## FORMULÁRIO DE CANDIDATURA AO PROCEDIMENTO CONCURSAL

### CÓDIGO DE IDENTIFICAÇÃO DO PROCESSO

Código da publicação do procedimento

Código de candidato

A preencher pela entidade empregadora

### CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

Carreira \_\_\_\_\_ Categoria \_\_\_\_\_

Área de actividade \_\_\_\_\_

RJEP por tempo indeterminado

RJEP por tempo determinado

RJEP por tempo determinável

  
  

### 1. DADOS PESSOAIS

Nome

completo:

Data de nascimento:

Sexo: Masculino

Feminino

Nacionalidade:

Nº de Identificação Fiscal:

Morada:

Código Postal:

Localidade:

Concelho de residência:

Telefone:

Telemóvel:

Endereço electrónico:

### 2. NÍVEL HABILITACIONAL

# FREGUESIA DE NADADOURO

## Assinale o quadrado apropriado:

- 01** Menos de 4 anos de escolaridade
- 02** 4 anos de escolaridade (1.º ciclo do ensino básico)
- 03** 6 anos de escolaridade (2.º ciclo do ensino básico)
- 04** 9.º ano (3.º ciclo do ensino básico)
- 05** 11.º ano
- 06** 12.º ano (ensino secundário)
- 07** Curso tecnológico /profissional/ outros (nível III)\*


- 08** Bacharelato
- 09** Licenciatura
- 10** Pós-graduação
- 11** Mestrado
- 12** Doutoramento
- 13** Curso de especialização tecnológica
- 99** Habilitação ignorada


\* Nível III : Nível de qualificação da formação (c/ equivalência ao ensino secundário)

## 2.1 Identifique o curso e /ou área de formação:

## 2.2 Indique cursos de pós – graduação, mestrado ou doutoramento:

## 3. SITUAÇÃO JURÍDICO/ FUNCIONAL DO TRABALHADOR

3.1 Titular de relação jurídica de emprego público?

Sim  Não

3.2- Em caso negativo passe directamente ao ponto 4. deste formulário.

Em caso afirmativo, especifique qual a sua situação:

3.2.1- Nomeação	Definitiva	
	Transitória por tempo determinado	
	Transitória por tempo determinável	
3.2.2- Contrato	Tempo indeterminado	
	Tempo determinado	
	Tempo determinável	
3.2.3- Situação actual	Em exercício de funções	
	Em licença	
	Em SME	
	Outra	

## FREGUESIA DE NADADOURO

### 3.2.4 Órgão ou serviço onde exerce ou por último exerceu funções:

---

### 3.2.5 Carreira e categoria detidas:

---

### 3.2.6 Actividade exercida ou que por último exerceu no órgão ou serviço:

---

### 3.2.8- Avaliação de desempenho (últimos três anos):

Ano	<input type="text"/>	Menção quantitativa	<input type="text"/>
Ano	<input type="text"/>	Menção quantitativa	<input type="text"/>
Ano	<input type="text"/>	Menção quantitativa	<input type="text"/>

## 4. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL E FUNÇÕES EXERCIDAS

### 4.1 Funções exercidas, directamente relacionadas com o posto de trabalho a que se candidata:

Funções	Data	
	Início	Fim

### 4.2 Outras funções e actividades exercidas:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## FREGUESIA DE NADADOURO

### 5. FORMAÇÃO OU EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL SUBSTITUTIVA DO NÍVEL HABILITACIONAL EXIGIDO

5.1 No caso de a publicitação permitir a candidatura sem o grau académico exigido, indique a formação ou experiência profissional substitutiva.

---

---

---

---

---

---

---

---

### 6. OPÇÃO POR MÉTODOS DE SELECÇÃO

Se é titular da categoria e se encontra a exercer funções idênticas às do (s) posto (s) de trabalho publicitado (s) ou, encontrando-se em SME, as exerceu por último e pretende usar da prerrogativa de afastamento dos métodos de selecção obrigatórios, nos termos do n.º2 do artigo 53º, assinale a seguinte declaração:

*"Declaro que afasto os métodos de selecção obrigatórios, **Avaliação curricular** e **Entrevista de avaliação de competências**, e opto pelos métodos **Prova de conhecimentos** e **Avaliação psicológica**".*

### 7. REQUISITOS DE ADMISSÃO

*" Declaro que reúno os requisitos previstos no artigo 8º da Lei 12-A/2008, de 27/02 e, se for o caso, os requisitos exigidos na subalínea v) da alínea d) do n.º 1 do artigo 27.º da Portaria n.º 83-A /2009 de 22/01".*

Sim

Não

### 8. NECESSIDADES ESPECIAIS

8.1 Caso lhe tenha sido reconhecido, legalmente, algum grau de incapacidade, indique se necessita de meios / condições especiais para a realização dos métodos de selecção.

---

---

## FREGUESIA DE NADADOURO

---

### 9. DECLARAÇÃO ( f), nº 1 do artigo 27.º, da Portaria n.º 83-A /2009 de 22/01 )

**"Declaro que são verdadeiras as informações acima prestadas".**

**Localidade:** \_\_\_\_\_

**Data:** \_\_\_\_\_

**Assinatura**

---

**Documentos que anexa à candidatura:**

**Currículo**

**Certificado de habilitações**

**Comprovativos de formação  
(Quantidade \_\_\_\_\_ )**

**Declaração a que se refere ii),  
d), nº1 Artigo 27.º (\*)**


**Outros:**

---

---

---

(\*) Relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da actividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções.