

8.2 — Aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído:

- a) Avaliação Curricular (AC), com ponderação de 70 %;
b) Entrevista de avaliação de competências (EAC), com ponderação de 30%.

8.3 — Os métodos AC e EAC podem ser afastados pelos candidatos por declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

9 — Os métodos serão realizados em data e hora a fixar, da qual os candidatos serão notificados pelas vias previstas na lei.

9.1 — Prova Teórica de conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções a concurso. É adotada uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até as centésimas; será escrita e terá a duração máxima de 90 minutos, e versará sobre as seguintes matérias, devendo os candidatos ter em conta as alterações e redações dos diplomas em vigor à data das provas:

- a) Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas (Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro, e alterações, Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril);
b) Lei Geral do trabalho em funções públicas — (Lei n.º 35/2015, de 20 de junho);
c) Regime de remoção, transporte, inumação, exumação, trasladação e cremação de cadáveres, (Decreto-Lei n.º 411/98).

9.2 — Entrevista de avaliação Psicológica (EAP): 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 dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência os perfis de competências previamente definidos. A EAC é valorada de 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 são: — Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; insuficiente: 4 valores.

9.3 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela sua ordem de realização, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma classificação inferior a 9,500 valores ou faltem à sua realização.

9.4 — Em caso de igualdade é aplicável o disposto no artigo 36.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

9.5 — As notificações de exclusão serão remetidas aos candidatos pelas vias previstas na lei.

10 — Avaliação final (AF) obtida após aplicação dos métodos de seleção, será expressa de 0 a 20 valores, e resultará da aplicação da fórmula:

$$AF = (PC * 70 \%) + (EAP * 30 \%)$$

Ou

$$AF = (AC * 70 \%) + (EAC * 30 \%)$$

11 — A publicação dos resultados obtidos em cada método é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, e disponibilizada na página eletrónica da Freguesia de Coimbrão, em www.jfcoimbrao.pt e na secretaria.

12 — O júri do presente procedimento concursal será o seguinte:

Presidente: Ventura José Rolo Tomaz (o Presidente da Junta de Freguesia de Coimbrão);

Vogais efetivos: Lucília da Silva Letra (Secretária) e Henrique Jorge Santos Ferreira Cinca (Tesoureiro);

Vogais suplentes: Emília Rosa dos Santos Pereira (Assistente Técnico) e Paulo Pedrosa Pedro (Presidente da Assembleia de Freguesia de Coimbrão).

13 — As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, são facultados aos candidatos sempre que solicitados, por escrito.

14 — Em cumprimento da alínea a) do artigo 9.º da constituição, a Freguesia de Coimbrão enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homem e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

15 — Dar-se-á cumprimento ao disposto no artigo 1.º e no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, designadamente os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60%, têm preferência sobre os restantes, em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

16 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e pública da instalação da Freguesia e disponibilizada na sua página eletrónica (www.jfcoimbrao.pt), sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a publicação.

17 — Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria, o presente aviso será publicado na 2.ª série do *Diário da República*, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil subsequente à publicação no *Diário da República*, por extrato, no prazo máximo de três dias úteis, contados a partir da data da publicação no *Diário da República*, em jornal de expansão nacional e na página eletrónica da Freguesia (www.jfcoimbrao.pt).

18 — Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a concurso e para efeitos de reserva de recrutamento do serviço nos termos do artigo 40.º da Portaria.

15 de outubro de 2015. — O Presidente da Freguesia de Coimbrão, *Ventura José Rolo Tomaz*.

309032215

FREGUESIA DE FUNDADA

Aviso n.º 12666/2015

Celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Em cumprimento da alínea b), do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, na sequência de procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional aberto por Aviso n.º 2231, 2.ª série, n.º 41, de 27 de fevereiro de 2015, foi celebrado contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com Helder Rosa Garcia, com efeitos a 1 de outubro de 2015, com remuneração correspondente à 1.ª posição, nível 1, da tabela remuneratória única.

O contratado está sujeito a um período experimental que terá a duração de 90 dias nos termos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 49.º da LTFP (Lei do Trabalho em funções públicas), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/6.

A constituição do Júri do período experimental será composta pelos mesmos elementos do procedimento concursal.

12 de outubro de 2015. — O Presidente da Freguesia, *Carlos Martins Domingos*.

309039652

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE LARANJEIRO E FEIJÓ

Aviso n.º 12667/2015

1 — Para efeitos do disposto no artigo 19.º/1-a) da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, conjugado com o artigo 33.º e ss. da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adaptado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro e pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2015), torna-se público que por deliberação da Junta de Freguesia de Laranjeiro e Feijó de 8 de setembro de 2015, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, após publicação do presente aviso no *Diário da República*, o procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo certo, por um ano, eventualmente renovável até três anos, para preenchimento de quatro postos de trabalho previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal da Junta das Freguesias, de Assistente Operacional (Cantoneiros de Limpeza).

2 — Reserva de Recrutamento: para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º conjugado com o artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, não estão ao momento constituídas reservas de recrutamento nesta Autarquia, e consultada a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), enquanto Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), de acordo com a atribuição conferida pela alínea c) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 48/2012, de 29 de fevereiro, foi informado pela mesma, e passamos a transcrever: “Não tendo, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, declara-se a inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil pretendido”.

2.1 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, homologada por despacho do Senhor

Secretário de Estado da Administração Local, em 15/07/2014, e se transcreve: “As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de Trabalhadores em situação de requalificação”.

3 — Caracterização dos postos de trabalho: desenvolvimento de funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, a execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos ou serviços no domínio de higiene pública, nomeadamente a remoção de lixos e equipamentos, varredura e limpeza de ruas, limpeza de sarjetas, lavagem de vias públicas, remoção de lixeiras, extirpação de ervas; etc.

4 — Local de Trabalho — área territorial da Freguesia de Laranjeiro e Feijó, em Almada.

5 — Posição remuneratória de referência — o posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com a entidade empregadora pública, nos termos do artigo 38.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (Lei no Orçamento de Estado para 2015). A posição remuneratória de referência será a 1.ª posição, nível remuneratório 1 da tabela única da função pública, (505,00 €), da carreira de Assistente Operacional.

6 — O presente aviso rege-se pelo disposto no Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de junho, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de junho e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

7 — Âmbito de recrutamento — o recrutamento é procedido de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

8 — Cessação do procedimento concursal — cessa nos termos do artigo 38.º da Portaria n.º 38-A/2009, de 22 de janeiro.

9 — Candidaturas — as candidaturas deverão ser apresentadas em suporte de papel, mediante preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, o qual está disponível na página eletrónica desta Autarquia em www.jflaranjeirofeijo.pt, acompanhado dos seguintes documentos:

- Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;
- Currículo vitae detalhado, datado e assinado;
- Fotocópia legível do documento comprovativo da formação profissional frequentada;
- Fotocópia legível do bilhete de identidade ou cartão de cidadão;
- Declaração emitida pelos serviços competentes a que o candidato pertence, atualizada, da qual conste: a relação jurídica de emprego público detida; a carreira de que seja titular; a atividade que executa; o órgão ou serviço onde exerce funções e a posição remuneratória detida;
- A avaliação de desempenho obtida, relativa ao último período, não superior a três anos.

9.1 — Os candidatos devem preencher devidamente o formulário de candidatura, identificando o posto de trabalho pretendido, pela inclusão da referência e designação mencionadas no ponto 1 do presente aviso.

9.2 — A não apresentação dos documentos comprovativos da reunião dos requisitos legalmente exigidos, que impossibilitem a admissão ou avaliação dos candidatos, determina a sua exclusão do procedimento, nos termos da alínea a) do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria.

9.3 — As candidaturas poderão ser entregues na Sede da Junta de Freguesia de Laranjeiro e Feijó, pessoalmente, dentro do seu horário de funcionamento ou por correio, em carta registada, com aviso de receção, até ao termo do prazo fixado no presente aviso.

9.4 — Não serão aceites candidaturas enviadas por via eletrónica.

10 — Composição do Júri:

Presidente: Paula Cristina Bancelos dos Reis
Vogais Efetivos: Fernando Jorge Sousa da Silva Ferreira e Domingos António Tavares Gil
Vogais Suplentes: José Maria Godinho Lourenço e António Rocha Lima

11 — Para os candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, caso não o afastem por escrito, no formulário tipo, exercendo a opção pelo método prova de conhecimentos, conforme no n.º 3 do artigo 36.º, serão os métodos de seleção: avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências.

11.1 — Avaliação curricular — visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida, apenas

quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

11.2 — Entrevista de avaliação de competências — A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informação sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

12 — Os métodos de seleção a utilizar, conforme o disposto no artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, para os candidatos que afastem os atrás mencionados serão os seguintes: Prova de conhecimentos e avaliação psicológica

12.1. — A prova de conhecimentos será de natureza prática com a duração máxima de 60 minutos e consistirá na realização de uma tarefa relacionada com o perfil de competências do posto de trabalho a que se destina o procedimento concursal, sendo nela avaliados os seguintes parâmetros: Qualidade Execução (QE); Celebidade de Execução (CE); Grau de cumprimento das Regras de Segurança e Higiene no Trabalho (GCRSHT); Grau de Conhecimentos (GC).

12.2 — Avaliação Psicológica — visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológicas, 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. Este fator será valorado de 0 a 20 valores, de acordo com o n.º 3 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, 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 classificação de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

13 — A ordenação final será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores.

13.1 — Para efeitos do disposto no n.º 11 do presente aviso:

$$OF = AC \times 70 \% + EAC \times 30 \%$$

13.2 — Para efeitos do disposto no n.º 12 do presente aviso:

$$OF = PC \times 70 \% + AP \times 30 \%$$

sendo que:

OF = Ordenação final;
PC = Prova de conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
AC = Avaliação curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

14 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada no presente aviso, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

15 — A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, afixada no placard da Sede da Freguesia e disponível na sua página eletrónica www.jflaranjeirofeijo.pt sendo os candidatos aprovados em cada método de seleção para a realização do seguinte, bem como os excluídos, notificados através de uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

16 — Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e o sistema de valorização final, constam de atas do júri, sendo as mesmas facultadas aos candidatos, sempre que sejam solicitadas.

17 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada no placard na Sede da Autarquia e disponibilizada na sua página eletrónica em www.jflaranjeirofeijo.pt, sendo ainda publicado um aviso no *Diário da República*.

18 — Em caso de igualdade na valoração dos candidatos, procede-se ao desempate dos mesmos, nos termos do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

19 — Quota de emprego para candidatos com deficiência — procede-se nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro;

19.1 — Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, de acordo com o disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar, quando formalizarem a sua candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência.

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, 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.

19 de outubro de 2015. — O Presidente da União das Freguesias de Laranjeiro e Feijó, *Luís Filipe Almeida Palma*.

309038704

FREGUESIA DE OLALHAS

Aviso n.º 12668/2015

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de um posto de trabalho — carreira e categoria de Assistente Operacional.

1 — Para os devidos efeitos se torna público que, no uso da competência que me é conferida pela alínea *a*) do n.º 1, do artigo 18.º, da Lei 75/2013, de 12 de setembro, e para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 33.º, da Lei 35/2014, de 20 de junho, no n.º 1, do artigo 19.º e na al. *a*), do artigo 3.º, ambos da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril, e após deliberação da Assembleia de Freguesia, datada de 25 de abril de 2015, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho previsto e não ocupado do mapa de pessoal da Freguesia de Olalhas, na categoria e carreira de Assistente Operacional — Cantoneiro.

2 — Legislação aplicável: Lei 35/2014, de 20 de junho e seu Anexo I (adiante designada por LTFP); Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro e Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro (adiante designada por Portaria).

3 — Prazo de validade — O procedimento concursal é válido para o recrutamento do trabalhador necessário ao preenchimento do posto de trabalho a ocupar.

4 — Caracterização do posto de trabalho em função da atribuição, competência ou atividade:

Realização de trabalhos no âmbito da delegação de competências na Junta de Freguesia; requalificação de bermas, caminhos, passeios, colocação e reparação de abrigos de passageiros e placas toponímicas, requalificação e manutenção de fontes, fontanários, outros trabalhos operacionais, trabalhos de manutenção no cemitério. Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, pelo Regulamento, deliberação, despacho ou determinação superior.

4.1 — A descrição de funções em referência, não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenham qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º da LTFP.

4.2 — O local de trabalho situa-se na área da Freguesia de Olalhas.

5 — Requisitos de Admissão—Podem candidatar-se indivíduos, que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam, os requisitos gerais e específicos previstos no artigo 17.º e n.º 1, do artigo 86.º, da LTFP, a seguir referidos:

5.1 — Requisitos Gerais:

- Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- Ter 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

5.2 — Requisitos Específicos:

Nível habilitacional: Os candidatos deverão ser detentores do nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1, nos termos al. *a*), n.º 1, do artigo 86.º, conjugado com o n.º 1, artigo 34.º da LTFP. Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

5.3 — O recrutamento para 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 do posto de trabalho por aplicação da norma atrás descrita, e de acordo com a deliberação da Assembleia de Freguesia, datada de 25 de abril de 2015, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos dos n.ºs 2 e 4, do artigo 30.º da LTFP e alínea *g*) do n.º 3, do artigo 19.º da Portaria.

6 — Métodos de seleção (n.º 1, do artigo 36.º, da LTFP):

Prova Prática de Conhecimentos — (PPC)

Avaliação Psicológica — (AP)

Entrevista Profissional de Seleção — (EPS)

6.1 — A Prova Prática de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, devendo para o efeito ser considerado os parâmetros de avaliação abaixo indicados. Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e será de realização coletiva, distribuindo-se os candidatos por grupos.

A prova prática de conhecimentos terá a duração de até duas horas e será direcionada para o seguinte programa: requalificação de bermas, caminhos ou passeios, trabalhos de manutenção no cemitério e colocação e reparação de placas toponímicas.

6.2 — A avaliação psicológica 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 dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A valoração deste método de seleção é a que consta no n.º 3, do artigo 18.º, da Portaria.

6.3 — A Entrevista Profissional de Seleção visa 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 valoração deste método de seleção é a que consta no n.º 6, do artigo 18.º, da Portaria.

7 — Os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade para cuja ocupação o procedimento é aberto, realizam os seguintes métodos de seleção eliminatórios, exceto se optarem por escrito pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3, do artigo 36.º, da LTFP:

Avaliação Curricular — (AC)

Entrevista de Avaliação de Competências — (EAC)

Entrevista Profissional de Seleção — (EPS)

7.1 — A avaliação curricular 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 a avaliação do desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação do desempenho (AD).

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

7.2 — A entrevista de avaliação de competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, 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.

8 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 60 \% PPC + 25 \% AP + 15 \% EPS$$

$$OF = 30 \% AC + 55 \% EAC + 15 \% EPS$$