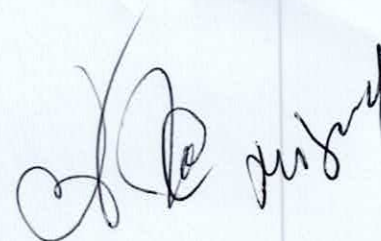


ATA Nº 1



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

Aos doze dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois, pelas dezoito horas, na sede da União de Freguesias de Outeiro da Cortiçada e Arruda dos Pisões, sita na Rua Porfírio Azenha, 749, em Outeiro da Cortiçada, reuniu o júri do procedimento concursal referido na epígrafe, designado por deliberação da Junta de Freguesia de 26 de abril de dois mil e vinte e dois, constituído por:

Presidente - Maria José Moura Figueiredo - Técnica Superior e pelos vogais efetivos: Maria de Lurdes da Conceição Santos Carvalho - Assistente Técnica e Luís Miguel Marques Ferreira Machado-Assistente Operacional, Cantoneiro.

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

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

1.1 Sistema de Classificação Final

1.2 **Métodos obrigatórios**- De acordo com a deliberação da Junta de Freguesia de 26 de abril de 2022:

1.2.1 Prova de conhecimentos (pc)

1.2.2 Avaliação psicológica (ap)

1.2.3 Avaliação curricular (ac)

1.2.4 Entrevista de avaliação de competências (eac)

1.3 **Métodos Facultativos**

1.3.1 Entrevista profissional de seleção (eps)

1.4 Ponderação

2. Critérios de Ordenação Preferencial

3. Notificações

4. Ordenação Final

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

1º Os métodos obrigatórios serão aplicados:

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

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

- Situação perante a relação de emprego público por tempo indeterminado;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho concursados;

-Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.



2º Os métodos facultativos serão aplicados:

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

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

- a) Avaliação curricular - 40%, Entrevista de avaliação de competências - 30%, Entrevista profissional de seleção - 30%
- b) Prova de conhecimentos - 40%, Avaliação psicológica - 30%, Entrevista profissional de seleção - 30%

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

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

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

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

1.2.1 PROVA DE CONHECIMENTOS



A Prova de Conhecimentos (PC): com uma ponderação de 40%, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções descritas.

A prova de conhecimentos será de natureza prática, com a duração de 30 minutos e constará: Limpeza do exterior do edifício sede da Freguesia; Limpeza de viatura da Freguesia e Utilização da roçadoura no corte de ervas, caniços e canas em espaço exterior público.

Visa avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem de competências necessárias ao exercício da função, na qual serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação: Qualidade de Execução da Tarefa, Celeridade de Execução da Tarefa, Cumprimento das Regras de Higiene e Segurança do Trabalho e Grau de Conhecimentos Técnicos Demonstrados. Cada um dos parâmetros é expresso numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final expresso na mesma escala com valoração até às centésimas, obtido através de uma média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

1.2.2 AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

A avaliação psicológica (ap), visa avaliar se, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, podendo comportar uma ou mais fases, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica será valorada em cada 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 seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado - 20,00 valores; Bom - 16,00 valores; Suficiente - 12,00 valores; Reduzido - 8,00 valores e Insuficiente - 4,00 valores.

1.2.3 AVALIAÇÃO CURRICULAR



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

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

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

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

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

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

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

-AC-Avaliação Curricular

-HA-Habilitação Académica

-FP-Formação Profissional

-EP-Experiência Profissional

-AD-Avaliação de Desempenho

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

a) Fator de Habilitação Académica (HA)

Handwritten signature and initials

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

O fator HA será avaliado com base na relação quantitativa entre o grau da habilitação académica nos termos do quadro geral do sistema educativo (Lei 46/86, de 14 de outubro, alterada pelas Leis n.ºs 115/97, de 19 de setembro, 49/2005, de 30 de agosto e 85/2009, de 27 de agosto) e a escala de 0 a 20 valores.

A avaliação da titularidade do nível habilitacional corresponderá à seguinte graduação

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

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

b) Fator de Experiência Profissional (EP)

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

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

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

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

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

Sendo:

EP-Experiência Profissional

TS-Tempo de serviço

C-Complexidade

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

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

24	12,50 valores
27	13,25 valores
30	14 valores
33	14,75 valores
36	15,50 valores
39	16,25 valores
42	17 valores
45	17,75 valores
48	18,50 valores
51	19,25 valores
54 ou mais	20 valores

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

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

[Handwritten signature]

Constam do currículo os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de tra	20 valores
---	------------

c) Fator de Formação Profissional (FP)

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

Duração	Valoração
Inferior a 3 horas	0 valores
De 3 a 35 horas	12 valores
De 36 a 70 horas	14 valores
De 71 a 105 horas	16 valores
De 106 a 140 horas	18 valores
Superior a 141 horas	20 valores

d) Fator de Avaliação de Desempenho (AD)

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

Escala do SIADAP	Valoração
------------------	-----------



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

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

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

1.2.4 ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

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

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

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



Resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências: Os resultados finais serão traduzidos numa escala de 0 a 20 valores, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A grelha classificativa será a seguinte:

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

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

1.3 MÉTODOS FACULTATIVOS

1.3.1 ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

A entrevista profissional de seleção (eps), terá a duração aproximada de 20 minutos e é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e

Handwritten signature and the word "nível" written vertically.

4 valores. Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Durante a entrevista, serão abordados os assuntos de acordo com os seguintes fatores de avaliação:

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

Motivação e Interesses profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.

[Handwritten signature]

12,00	<p>A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, contudo permite prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.</p>
16,00	<p>Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Revelou uma clara noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.</p>
20,00	<p>Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir a adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expectativas profissionais refletem uma visão clara e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.</p>

Relacionamento Interpessoal

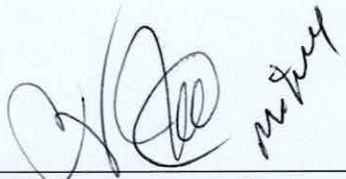
Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Não manifestou compreensão das normas de relação interpessoal no local de trabalho,

Handwritten signature and initials: A. A. Pereira

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

Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão.
	Nem sempre revelou compreender as questões colocadas, projetou dificuldade



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

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

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

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

1.4 PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

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

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no nº 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, AC40%, EAC30% EPS30%.
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos obrigatórios PC40%, AP30% e EPS30%

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

Critérios de Ordenação Preferencial:

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

Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado(a); candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato(a) com habilitação literária superior.

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

- a) As notificações, nomeadamente, para aplicação dos métodos de seleção que exijam a presença dos candidatos, serão efetuadas nos termos do n° 1 do artigo 112° do CPA, conjugado com o artigo 10° da Portaria n° 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual;
- b) Que os candidatos deverão comparecer no local da realização dos métodos de seleção, que exijam a sua presença, com quinze minutos de antecedência, fazendo-se acompanhar do cartão de cidadão, ou documento equivalente.

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

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

1.1 - Cada um dos métodos de selecção:

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

e

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção para os restantes candidatos.

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

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da sede da União das Freguesias de Arruda dos Pisões e Outeiro da Cortiçada e disponibilizada na sua página eletrónica.

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

a) do ponto anterior a $OF = 40\%AC + 30\% EAC + 30\%EPS$

b) do ponto anterior a $OF = 40\%PC + 30\% AP + 30\% EPS$

1.3 A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, conforme o previsto no art.º 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação.

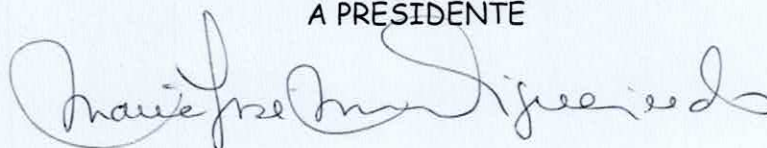
1.4 A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da sede da União de Freguesias de Outeiro da Cortiçada e Arruda dos Pisões e disponibilizada na página eletrónica da Freguesia em <http://www.outeiro-arruda.pt>, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República*, com informação sobre a sua publicitação.

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

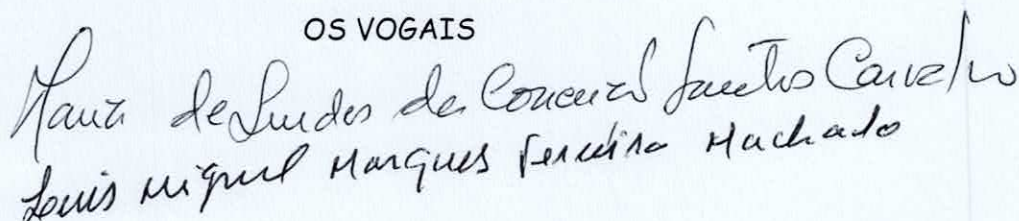
- a) Candidatos colocados em situação de requalificação;
- b) Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido;
- c) Candidatos sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido relativamente aos quais seja estabelecido, por diploma legal, o direito de candidatura a procedimento concursal exclusivamente destinado a quem seja titular dessa modalidade de vínculo, designadamente a título de incentivos à realização de determinada atividade ou relacionado com titularidade de determinado estatuto jurídico;
- d) Candidatos com vínculo de emprego público a termo;
- e) Candidatos sem vínculo de emprego público previamente estabelecido.

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

A PRESIDENTE



OS VOGAIS



Paulo de Ludes de Conceição Santos Cavaleiro
Luís Miguel Marques Ferreira Machado