

Freguesia de Ramalde

AVISO nº 14418/2023

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA UM POSTO DE TRABALHO, NA CARREIRA E CATEGORIA TÉCNICO SUPERIOR

1. Nos termos e para os efeitos se torna público que, no uso da competência da alínea f) do nº1 do artigo 18.º do Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei 75/2013, de 12/09 e para efeitos do disposto nos nº 1 e 2 do artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20/06, nos termos da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria e após deliberação do órgão executivo de 27/06/2023, encontra-se aberto pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do 1º dia útil seguinte ao da publicitação do presente aviso no Diário da República), procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, conforme mapa de pessoal desta Junta, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira/categoria de Técnico Superior, na área de Educação Social e Serviço Social.

2. Posto de trabalho: 1 Técnico Superior (Educação Social e Serviço Social), a afetar a Junta de Freguesia de Ramalde.

3. Caracterização do posto de trabalho: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaborar pareceres, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas da freguesia, nomeadamente, nas áreas de ação social e apoio às famílias, cultura e animação sociocultural; Colaboração na elaboração do plano anual de atividades/orçamento na área da Coesão Social bem como elaboração dos relatórios trimestrais, semestrais e anuais das atividades desenvolvidas; Dinamização da Comissão Social de Freguesia; Atendimento e acompanhamento social; Preparação de Campanhas de Solidariedade Social; Visitas domiciliárias; Participação no MIAAGC - Modelo Integrado de Acompanhamento e Gestão de Casos; Trabalho em rede e articulação com as entidades no âmbito do trabalho social; Dinamização do Projeto Ramalde Solidário.

Executar outras tarefas que lhe sejam solicitadas superiormente, desde que relacionadas com a sua atividade e outras constantes da LGTFP. Competências - Conhecimentos especializados e experiência; Orientação para resultados; Adaptação e melhoria contínua; Planeamento e organização; Responsabilidade e compromisso com o serviço; Comunicação; Coordenação; Relacionamento Interpessoal; Negociação e Persuasão.

4. Local do trabalho: Área da Freguesia de Ramalde, sem prejuízo das deslocações inerentes à função.

5. Prazo de validade: Nos termos do n.º 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o procedimento concursal é válido para a ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo de 18 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final caso a mesma contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar.

6. Posição remuneratória de referência: O posicionamento remuneratório obedecerá ao disposto no art.º 38.º da LTFP, em conjugação com o Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho e com a Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, e de acordo com o estipulado na alínea e) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, as condições remuneratórias do técnico superior a recrutar terá como limite máximo a auferir a 2ª posição remuneratória da carreira de técnico superior, correspondente, correspondente ao nível 16 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde a remuneração de (euro) 1.335,35 (mil trezentos e trinta e três euros e cinco cêntimos)

7. Requisitos de Admissão:

7.1. Os previstos no artigo 17.º da LTFP:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

7.2. O recrutamento é feito de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público previamente constituída, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, em conjugação com as alíneas g) e h) do nº 3 do artigo 11º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conforme autorização concedida pela junta na reunião de 27/06/2023.

7.3. Não serão admitidos 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 desta Junta, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

7.4. Os candidatos devem reunir os referidos requisitos até à data-limite de apresentação das respetivas candidaturas, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 14 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

8. Nível Habilitacional exigido: Licenciaturas abrangidas

Educação Social e Serviço Social

9. No presente procedimento concursal não há lugar à substituição do nível habilitacional exigido por formação adequada ou experiência profissional, conforme disposto no n.º 2 e 3, do art.º 34.º da LTFP e na alínea j), do n.º 3, do art.º 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

9.1. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo do reconhecimento das suas habilitações por entidade portuguesa competente para esse efeito de acordo com a legislação portuguesa aplicável em vigor.

10. A formalização das candidaturas é realizada, sob pena de exclusão, mediante o preenchimento, com letra legível, do formulário de candidatura ao procedimento concursal que se encontra disponível na página eletrónica da autarquia (www.jf-ramalde.pt) e remetidas por correio eletrónico concursos@jf-ramalde.pt, ou por correio registado com aviso de receção, para a Freguesia de Ramalde - Rua da Igreja de Ramalde, 76/92 4100-280 Porto, ou apresentada pessoalmente na mesma morada, das 9h00 às 17h00. As candidaturas devem ser dirigidas ao Juri ou à Presidente da junta de freguesia de Ramalde até ao termo do prazo fixado para a entrega das candidaturas.

10.1. O requerimento de candidatura deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, da seguinte documentação:

- a) Fotocópia legível do respetivo certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas para o presente procedimento concursal;
- b) Curriculum Vitae detalhado e devidamente datado e assinado, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias e/ou profissionais, as funções desempenhadas, bem como as atualmente exercidas, com indicação dos respetivos períodos de duração, e atividades relevantes, assim como, a formação profissional detida com indicação das ações de formação finalizadas indicando a respetiva duração, datas de realização e entidades promotoras, juntando comprovativos da formação e da experiência profissionais, sob pena de não

serem considerados;

10.2. Os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público, para além dos elementos acima indicados, deverão igualmente apresentar declaração, devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo organismo ou serviço público a que se encontra vinculado, da qual conste, inequivocamente, a natureza do vínculo, carreira/categoria de que é titular, e o respetivo tempo de serviço, bem como a descrição das atividades que executa ou executou, a avaliação de desempenho (quantitativa e qualitativa) obtida nos últimos três períodos avaliados, em que cumpriu ou executou atividades idênticas ao posto de trabalho a concurso e, na sua ausência, o motivo que determinou tal facto, bem como a posição remuneratória que detém.

10.3. Para efeitos da alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a não apresentação de documentos que impossibilite a sua admissão, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal.

11. Métodos de seleção: Nos termos do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o disposto nos artigos 17.º e 18.º da Portaria, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes:

11.1. Os métodos de seleção obrigatórios aplicáveis à generalidade dos candidatos são:

11.2. O método de seleção facultativo aplicável à generalidade dos candidatos é:

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

b) Prova Escrita de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP)

11.3 – Os métodos referidos no ponto n.º 10.1) podem ser afastados pelos/as candidatos/as, através da menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 10.2), cfr previsto no n.º 3 do art.º 36.º da LGTFP.

11.4 - A prova de conhecimentos (PC), visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

11.4 a) - A prova de natureza teórica, assumirá a forma escrita, com recurso a consulta à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

Legislação:

a) Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro na sua atual redação;

b) Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro;

c) Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública — SIADAP (Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro);

d) Carta Deontológica do Serviço Público (Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/93);

e) Estatuto Disciplinar dos Funcionários e Agentes da Administração Central, Regional e Local - Lei n.º 58/2008, de 09 de Setembro;

f) Regulamento do Sistema de Controlo Interno da Freguesia no que se refere à área funcional, regulamentos da Freguesia nas áreas da Educação, Cultural, Juventude e Plano de prevenção de prevenção de riscos de gestão, disponíveis no site, em www.jf-ramalde.pt.

g) Garantias de imparcialidade – Artigos 19.º a 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, correspondente à 17.ª versão do diploma, que contempla as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro;

h) Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público - Artigos 70.º a 78.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, correspondente à 17.ª versão do diploma, que contempla as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro;

i) Atividade, local de trabalho e carreiras – Artigos 79.º a 91.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, correspondente à 17.ª versão do diploma, que contempla as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro;

j) Férias – Artigos 126.º a 132.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, correspondente à 17.ª versão do diploma, que contempla as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, e artigos 237.º a 247.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, correspondente à 23.ª versão do diploma, que contempla as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 03 de abril;

k) Faltas - Artigos 133.º a 135.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, correspondente à 17.ª versão do diploma, que contempla as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, e artigos 248.º a 257.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, correspondente à 23.ª versão do diploma, que contempla as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 03 de abril;

l) Exercício do poder disciplinar – Artigos 180.º a 193.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, correspondente à 17.ª versão do diploma, que contempla as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro;

11.4 b) - Duração máxima da Prova de Conhecimentos: 1H30 com tolerância de 30 minutos.

11.4 c) - A realização da prova de conhecimentos terá, ainda, as seguintes características:

A Prova de Conhecimentos será constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, questões de verdadeiro/falso e questões de desenvolvimento e incidirá sobre a legislação versada.

Nos termos da alínea a) do n.º 2 do art.º 20º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos de correção da Prova de Conhecimentos;

As pessoas candidatas comparecer à realização da prova 15 minutos antes da hora marcada para a realização da prova.

Durante a realização da prova, os/as candidatos/as não podem comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento, nem recorrer a qualquer tipo de documentação ou informação cuja utilização não tenha sido expressamente autorizada, a violação do disposto implica a imediata exclusão dos/as candidatos/as.

Não serão permitidos o uso de meios eletrónicos, nomeadamente, computadores, Tablet, telemóveis, etc., durante a realização da prova.

11.5 - AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) — A avaliação psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências definido no mapa de pessoal; visando ainda, avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

11.5 a) – Será avaliado através das menções classificativas de Apto ou Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

11.6 - A AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na

avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de Desempenho – AD;

11.6.1 - A habilitação académica (HA) — No presente procedimento exige-se que as pessoas candidatas possuam o nível habilitacional equivalente ao grau de complexidade 3, ou seja, sejam titulares de licenciatura ou de curso que lhe seja equiparado, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria Técnico/a Superior, conforme artigos 86º, 88º e mapa anexo a LTFP.

O júri deliberou avaliar este parâmetro da seguinte forma:

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) - 15 Valores

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado) - 17 Valores

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento) - 20 Valores

Esclarece-se, ainda, que apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

A sua avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas.

11.6.2 - A formação profissional (FP) será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

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

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 40 horas - 10 Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 80 horas - 12 Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 a 100 horas - 14 Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 120 horas - 16 Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 120 horas - 18 Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 140 horas, Pós-Graduação e/ou MBA concluídos e relacionados com o posto de trabalho - 20 Valores.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

11.6.3 - A Experiência Profissional (EP) será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorado de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Sem experiência - 8 Valores

Experiência até 1 ano – 10 valores

Experiência mais de 1 ano e inferior ou igual a 3 anos - 12 Valores

Experiência mais de 3 anos e inferior ou igual a 5 anos - 14 Valores

Experiência mais de 5 anos e inferior ou igual a 7 anos - 16 Valores

Experiência mais de 7 anos e inferior ou igual a 10 anos - 18 Valores

Experiência superior a 10 anos - 20 Valores

Avaliação de Desempenho – Valoração

11.6.4 - Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliativo, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

Desempenho com menção de Excelente – 20 valores

4 a 5 – Desempenho Relevante - 18 valores

2 a 3,999 Desempenho Adequado – 16 valores

1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8 valores

Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

11.6.5 - As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional das pessoas candidatas nas áreas relativas ao (s) posto (s) de trabalho para que o procedimento foi aberto.

11.6.6 - FORMULA CLASSIFICATIVA DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

A avaliação curricular será ponderada da seguinte forma:

$AC = HAB (25\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (15\%) / 100$

A ponderação, para a valoração final, desta prova é de 70%

11.7 - ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC), visa obter 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 definido no mapa de pessoal, associado a uma grelha de avaliação individual, com a qualidade da evidência/demonstração da competência em análise.

11.7.1 — Este método de seleção é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. As competências a avaliar, conforme o perfil de competências previamente definido para ingresso na carreira de Técnico/a Superior, são as seguintes:

1 – Análise de informação e sentido crítico: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

2 – Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o

funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

3 – Trabalho de equipa e cooperação - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

4 – Planeamento, Organização e orientação para Resultados- Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades por forma a concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço

5 – Conhecimentos especializados e experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

6- Comunicação: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

7 - Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;

11.7.2 - Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.

11.7.3 - Duração máxima da Entrevista de Avaliação de Competências: 30 minutos por cada candidato/a.

12. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO:

Todos os critérios e parâmetros de avaliação e respetiva ponderação constam das atas das reuniões do júri.

13. - ORDENAÇÃO FINAL

13.1 – De acordo com o disposto no art.º 21.º da portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

13.2 - Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com a c) do nº 1 do art.º 37 da LTFP, a ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as, é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

13.3 - A ordenação Final (OF) expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, resultando da aplicação da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados aos candidatos, através da seguinte fórmula infra:

$$OF = (70\%PC) + (AP) + (30\%EAC)$$

ou

$$OF = (70\%AC) + (30\%EAC)$$

14. CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

14.1 - Nos termos do disposto no n.º1 do art.º 3º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, conjugado com al. v) do nº 3 do art.º 11º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, a pessoa candidata com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

14.2 - Em caso de igualdade de valoração, aplica-se o previsto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro;

14.3. — Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da citada Portaria aplica-se o seguinte critério de ordenação preferencial:

1º - Candidato com melhor classificação no método de seleção seguinte.

15. - NOTIFICAÇÃO/FORMALIZAÇÃO DE CANDIDATURAS/OUTROS

15.1. — De acordo com o preceituado na Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, os/as candidatos/as excluídos/as, no âmbito da análise das candidaturas, são notificados/as para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

15.2 – Os/As candidatos/as admitidos/as serão convocados/as, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no art.º 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, enviado um e-mail ao candidato/a.

15.3 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada no site da JF Ramalde e nas vitrines.

15.4 - Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. Sendo excluído/a do procedimento o/a candidato/a que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

16. - Em cumprimento da alínea h) do art.º 92 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”.

17 - Nos termos do disposto no nº 1 do art.º 11º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, o presente aviso de abertura será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1º dia útil seguinte à sua publicação no Diário da República, por extrato, e na página eletrónica da Junta de Ramalde

15 – Composição do Júri:

Presidente: Tânia Monteiro Moreira Rodrigues; (Técnico Superior);

1.º Vogal efetivo: Sílvia Lopes Soares, (Técnico externa) substitui o Presidente nas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo: Elsa de Fátima Lacerda de Almeida Campota, (Técnico externo);

1.º Vogal suplente: Sónia Rute Dias Botelho, (Técnico externo)

2.º Vogal suplente: Elsa Maria Simões Duarte de Pinho e Costa (Técnico externo)

Porto, 18 de julho 2023

A Presidente da junta freguesia de Ramalde

Patrícia Alexandra Rapazote Trindade e Dinis de **Carvalho Escobar**