



Procedimento concursal comum - Relação jurídica de emprego público por
Tempo Indeterminado (Assistente Operacional -área de Obras e Vias Municipais)

Ata N.º 1 - do Júri – Métodos de Seleção

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA DE OBRAS E VIAS MUNICIPAIS – PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL DESTA FREGUESIA

-----Aos oito dias do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e dois, pelas dezasseis horas, reuniu o júri do procedimento concursal para ocupação de 1 (um) posto de trabalho na Carreira/Categoria de Assistente Operacional (área de Obras e Vias Municipais), constituído por: **Presidente**, António José de Sá Santos, Assistente Técnico do Município de Pombal; **1ª Vogal efetiva** Maria Cristina Jesus Silva, Coordenadora Técnica do Município de Pombal, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e **2ª Vogal efetiva** Sofia Inês Correia Freitas, Técnica Superior, a fim de decidir sobre a realização dos métodos de seleção, parâmetros de avaliação e ponderação a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção; o procedimento no que se refere à ordenação final dos candidatos, bem como, os documentos a apresentar com a respetiva formalização de candidatura.-----

-----Considerando o preceituado no artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, e dos artigos 5º e 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação e ponderada a complexidade das tarefas e responsabilidades inerentes ao conteúdo funcional da categoria, para ocupação do posto de trabalho que se pretende, assim como, os respetivos requisitos habilitacionais e profissionais exigíveis para o exercício das funções pretendidas, o júri deliberou por unanimidade utilizar, como métodos de seleção obrigatórios a aplicar aos candidatos abrangidos pelo nº 1 do artigo 36º da LTFP, a **Prova Prática de Conhecimentos (PPC)** e **Avaliação Psicológica (AP)**, com uma ponderação para efeitos de valoração final, de respetivamente quarenta e cinco por cento e vinte e cinco por cento, complementados com o método de seleção facultativo **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, com uma ponderação para efeitos de valoração final de trinta por cento, a ponderar e classificar, tal como a ordenação final dos candidatos, nos termos constantes no anexo um à presente ata e que se dá nesta como reproduzido. Aos candidatos compreendidos no nº 2 do artigo 36º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, com uma ponderação para efeitos de valoração final, de trinta e cinco por cento para cada um, complementados com o método de seleção facultativo **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, com uma ponderação para efeitos de valoração final de trinta por cento, a ponderar e classificar, tal como a ordenação final dos candidatos, nos termos constantes no anexo um à presente ata e que se dá nesta como reproduzido, desde que, não afastados pelos candidatos, por escrito, caso em que serão utilizados os métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo nº 1 do referido artigo 36º.-----

-----Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual para constar se lavrou a presente ata que vai ser devidamente assinada por todos os membros do júri.

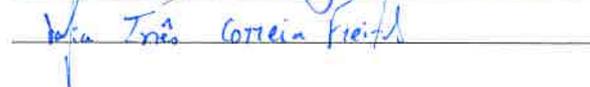
O júri do procedimento concursal,

O Presidente do Júri,

A 1.ª Vogal Efetiva,

A 2.ª Vogal Efetiva







ANEXO I

I - CARATERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO, CARREIRA /CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (ÁREA DE OBRAS E VIAS MUNICIPAIS)

Descrição genérica – De acordo com a descrição constante do anexo à Lei n° 35/2014 de 20 de junho, a que se refere o n° 2 do artigo 88°, cujo conteúdo funcional corresponde ao grau de complexidade funcional 1.

Descrição de acordo com o perfil de competências indicado no mapa de pessoal aprovado: Reparações de eletricidade, canalização e outros nas Escolas Eb1 e Jardins de Infância da freguesia; Toponímia e sinalética; Limpeza de parques, jardins e fontenários; Outras funções congêneres no âmbito do setor.

A descrição das funções não prejudica a atribuição aos trabalhadores, de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional.

II – FORMALIZAÇÃO DE CANDIDATURAS

Nos termos dos n°s 3 e 4 do artigo 19° da Portaria n° 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n° 12-A/2021, de 11 de janeiro, doravante referida como Portaria n° 125-A/2009, de 30 de abril, na atual redação, as candidaturas serão formalizadas **obrigatoriamente em suporte de papel, mediante preenchimento de formulário tipo**, disponível na secretaria e em www.freguesia-pombal.pt e entregue pessoalmente na sede da Freguesia ou remetido por correio registado, com aviso de receção, para Presidente da Junta de Freguesia de Pombal, Praça Faria da Gama, 3100-471 Pombal. **Não serão aceites candidaturas por via eletrónica.**

O formulário de candidatura deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias;
- b) *Curriculum Vitae*, detalhado, datado e assinado, mencionando a experiência profissional e ações de formação relevantes para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, devidamente comprovadas por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos;
- c) Na situação de candidatos detentores de relação jurídica de emprego público, declaração emitida pelo respetivo serviço de origem a que o candidato pertence, devidamente atualizada da qual conste: a modalidade da relação jurídica de emprego público; a descrição das atividades/funções que executa atualmente, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal e tempo de exercício das mesmas na categoria (de acordo com o n°1 do artigo 79° da LTFP e no cumprimento da atribuição/competência/atividade caraterizadoras do posto de trabalho do presente procedimento concursal; a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com indicação da respetiva remuneração reportada à posição e nível remuneratórios auferidos e avaliação de desempenho com a respetiva menção qualitativa e quantitativa referente ao



*Procedimento concursal comum - Relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado
Assistente Operacional (área de Obras e Vias Municipais)*

Handwritten signature and date: 20/12/2019

último biénio avaliado em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou se for o caso, declaração comprovativa da inexistência da avaliação com indicação do respetivo motivo.

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 documentos comprovativos das suas declarações. Os candidatos que se encontrem vinculados com contrato de trabalho em funções públicas à Freguesia de Pombal, ficam dispensados de apresentar os documentos exigidos, desde que se encontrem arquivados no seu processo individual, para tal, deverão declará-lo no requerimento. Assiste ainda ao júri a faculdade de prestar esclarecimentos e resolver omissões no âmbito das suas competências.

III – NÍVEL HABILITACIONAL EXIGIDO:

Nível habilitacional – Titularidade da escolaridade obrigatória, em função da data de nascimento do candidato, ou seja:

- 4º ano de escolaridade para os candidatos nascidos até 31/12/1966;
 - 6º ano de escolaridade para os candidatos nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980;
 - 9º ano de escolaridade para os candidatos nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994;
 - 12º ano de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 31/12/1994;
- Sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

IV– IMPEDIMENTOS DE ADMISSÃO:

Nos termos da alínea k) do nº 4 do artigo 11º da Portaria nº 125-A/2019 não podem ser admitidos candidatos, que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria, e, não se encontrando em mobilidade, ocupem posto de trabalho previsto no mapa de pessoal do órgão ou serviço, idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o presente procedimento.

V – MÉTODOS DE SELEÇÃO- candidatos abrangidos pelo nº 1 do artigo 36º da LGTFP

PROVA PRÁTICA DE CONHECIMENTOS (PPC)

A Prova Prática de Conhecimentos (PPC) consistirá na realização de uma tarefa relacionada com o perfil de competências do posto de trabalho a que se destina o procedimento concursal, com a duração aproximada de 20 minutos, sendo avaliados os seguintes parâmetros:



Procedimento concursal comum - Relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado
Assistente Operacional (área de Obras e Vias Municipais)

QET	Qualidade de Execução da Tarefa
CET	Celeridade de Execução da Tarefa
GRST	Grau de cumprimento das Regras de Segurança no Trabalho
GCT	Grau de Conhecimentos Técnicos demonstrados

Cada um dos citados parâmetros da PPC é expresso numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final da mesma expresso na mesma escala com valoração até às centésimas, obtido através da média ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, segundo a seguinte fórmula:

$$PPC = [(QET \times 3) + (CET \times 2) + (GRST \times 2) + (GCT \times 4)] / 11$$

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

A 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 posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:

- Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;
- Na última fase do método, para os candidatos que tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

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, de relacionamento interpessoal e motivação para a função, resultando a respetiva classificação, a pontuar de 0 a 20 valores, até às centésimas, da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros abaixo indicados, de acordo com o n.º 6 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril na atual redação, a pontuar da seguinte forma:



Procedimento concursal comum - Relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado
Assistente Operacional (área de Obras e Vias Municipais)

Conhecimentos específicos, formação e experiência (CFE)		Motivação e orientação para o exercício da função (MF)		Atitude, responsabilidade e compromisso (ARC)		Capacidade de comunicação (CC)		Competência de relacionamento interpessoal (CRI)	
Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20
Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16
Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12
Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8
Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4

Notas:

- Esta prova será valorada de acordo com a seguinte fórmula:
 $EPS = (CFE + MF + ARC + CC + CRI) / 5$
- Será realizada pelo júri, e resulta de votação nominal e por maioria. Terá uma duração de aproximadamente 20 minutos, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato, contendo os respetivos parâmetros.

VI – MÉTODOS DE SELEÇÃO- candidatos abrangidos pelo nº 2 do artigo 36º da LGTFP

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

Avaliação curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, formação realizada, percurso profissional, tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e avaliação de desempenho obtida. Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais os seguintes:

- Habilitação académica ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes;
- Formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- A experiência profissional com a incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- Avaliação de Desempenho

Será expressa na escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. Assim, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD) de acordo com os parâmetros respetivamente enunciados, a calcular nos termos da fórmula descrita na alínea e), abaixo apresentada:



CG
X
de [illegible]

Habilitação Académica (HA) - Em que :

- Habilitação académica de grau igual ao exigido para o posto de trabalho, Escolaridade obrigatória de acordo com a idade- 18 valores;
- Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho - 20 valores;

Formação Profissional (FP) – A valorizar no máximo de 20 valores, no âmbito da qual se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do lugar a ocupar, devidamente comprovadas e concluídas até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas, em que:

- Sem formação profissional – 0 Valores;
- Com formação profissional:

Até 20 horas	_____	10 Valores;
≥ 21 horas e < 40 horas	_____	12 Valores;
≥ 40 horas < 60 horas	_____	14 Valores.
≥ 60 horas < 80 horas	_____	16 Valores.
≥ 80 horas < 100 horas	_____	18 Valores.
≥ 100 horas	_____	20 Valores.
- Nas ações de formação profissional cujos certificados estejam traduzidos em dias, a cada dia corresponde 7 horas de formação;

Experiência profissional (EP) - No âmbito da qual será ponderado o desempenho efetivo das funções na área de atividade do lugar a ocupar, em que:

- Sem experiência profissional _____ 0 valores;
- Com experiência devidamente comprovada:

Até 1 ano	_____	10 Valores;
≥ 1 ano e < 3 anos	_____	12 Valores;
≥ 3 anos < 6 anos	_____	14 Valores.
≥ 6 anos < 8 anos	_____	16 Valores.
≥ 8 anos < 10 anos	_____	18 Valores.
≥ 10 anos	_____	20 Valores.

Avaliação de Desempenho (AD) – Relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores. Caso a última avaliação não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota multiplicar-se-á a mesma por valor, de forma a permitir a escala de 0 a 20 valores.

Para efeitos do disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 8º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação, no caso de os candidatos não possuírem avaliação



Procedimento concursal comum - Relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado
Assistente Operacional (área de Obras e Vias Municipais)

de desempenho relativa ao período a considerar, por motivos que não lhe sejam imputáveis, o júri atribuirá classificação de 10 valores.

e) A Avaliação Curricular (AC) - Será calculada, com base na pontuação obtida em cada uma das alíneas supra, nos termos da fórmula seguinte:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

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 ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos:

❖ Insuficiente _____	4 valores;
❖ Reduzido _____	8 valores;
❖ Suficiente _____	12 valores;
❖ Bom _____	16 valores;
❖ Elevado _____	20 valores.

Nota: A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira, de acordo com a Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro.

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

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, de relacionamento interpessoal e motivação para a função, resultando a respetiva classificação, a pontuar de 0 a 20 valores, até às centésimas, da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros abaixo indicados de acordo com o nº 6 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril na atual redação, a pontuar da seguinte forma:



9
Júri

Conhecimentos específicos, formação e experiência (CFE)		Motivação e orientação para o exercício da função (MF)		Atitude, responsabilidade e compromisso (ARC)		Capacidade de comunicação (CC)		Competência de relacionamento interpessoal (CRI)	
Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20
Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16
Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12
Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8
Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4

Notas:

- Esta prova será valorada de acordo com a seguinte fórmula:
 $EPS = (CFE + MF + ARC + CC + CRI) / 5$
- Será realizada pelo júri, e resulta de votação nominal e por maioria. Terá uma duração de aproximadamente 20 minutos, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato, contendo os respetivos parâmetros.

VII – FASEAMENTO DA APLICAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO (nº 1 artigo 7º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação)

Nos termos do nº 1 do artigo 7º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação, no qual consta que regra geral os métodos de seleção devem ser aplicados num único momento, e de forma excecional e devidamente fundamentada, faseadamente, optar pela utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos infra indicados, verificada a realidade da Freguesia, nomeadamente no que respeita à constituição de júris para a tramitação integral de procedimentos concursais, recorrendo a entidade privada no que se refere a aplicação dos métodos de seleção avaliação psicológica, e avaliação de competências, tornando inviável a aplicação dos mesmos num único momento, assim e conforme deliberação do Órgão Executivo:

- Aplicação num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, do método de seleção obrigatório;
- Aplicação do método de seleção seguinte apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de vinte candidatos, por ordem decrescente de classificação,



*Procedimento concursal comum - Relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado
Assistente Operacional (área de Obras e Vias Municipais)*

respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

- c) A partir do momento em que se considerem satisfeitas as necessidades de recrutamento, os restantes candidatos serão considerados excluídos, com dispensa de aplicação do método de seleção seguinte;
- d) Em caso de insatisfação das necessidades publicitadas na sequência da ordenação final dos candidatos aprovados e constantes da lista de ordenação final homologada, a um outro conjunto de candidatos será aplicado o método de seleção seguinte, sendo elaborada nova lista de ordenação final, sujeita a homologação.

VIII – EXCLUSÃO DOS CANDIDATOS

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção ou fases equivale à desistência do procedimento concursal e os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção ou numa das fases, consideram-se excluídos, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril na atual redação.

IX – ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS

Após a aplicação dos métodos de seleção definidos, a ordenação final (OF) será obtida na escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, resultante da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção acima enunciados, de acordo com as fórmulas a seguir indicadas, sendo que, considerar-se-ão não aprovados, os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores.

Candidatos (N.º 1 do artigo 36.º da LGTFP)

$$OF = (PPC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que:

OF - Ordenação final

PPC – Prova Prática de Conhecimentos



AP – Avaliação Psicológica
EPS - Entrevista Profissional de Seleção

Candidatos (Nº 2 do artigo 36º da LGTFP)

OF = (ACx35%) + (EACx35%) + (EPSx30%)

Em que :

OF - Ordenação final
AC - Avaliação Curricular
EAC – Entrevista de Avaliação de Competências
EPS - Entrevista Profissional de Seleção

X - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em situações de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação, conforme ata nº 1 do júri do procedimento concursal. Subsistindo o empate nos termos da alínea b) do nº 2 do referido artigo 27º, têm preferência na ordenação final os candidatos que obtenham maior valoração no parâmetro de avaliação Experiência Profissional, no âmbito do método de seleção Entrevista Profissional de Seleção. Ressalva-se que, se a situação de igualdade de valoração for obtida por um candidato que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência sobre os restantes, de acordo com o previsto no nº 3 do artigo 3º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro.

XI – QUOTAS DE EMPREGO

Nos termos do Decreto-Lei nº 29/2001 de 3 de fevereiro é reservada a quota de emprego, a preencher por candidatos com deficiência em grau de incapacidade igual ou superior a 60 %. Os candidatos devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência.

XII- NOTIFICAÇÕES E AUDIÊNCIA DOS INTERESSADOS

De acordo com o artigo 22º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do artigo 10º para realização da audiência prévia dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 24º e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) e d) do artigo 10º da referida Portaria



XIII- LISTAS DE CANDIDATOS E LISTA UNITÁRIA DE ORDENAÇÃO FINAL

As listas de candidatos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos, esta após homologação pela Junta de Freguesia, serão disponibilizadas na página eletrónica em: <https://www.freguesia-pombal.pt> e afixadas na sede da Freguesia, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação da publicitação da lista unitária de ordenação final, nos termos do nº 5 do artigo 28º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação.

XIV- PRAZO DE VALIDADE - O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos do nº 4 do artigo 30º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação.

O júri do procedimento concursal,

O Presidente do Júri,

A 1.ª Vogal Efetiva,

A 2.ª Vogal Efetiva

