

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (SERVIÇO SOCIAL), DO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE CINFÃES, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

Aos vinte dois dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, nas instalações da Câmara Municipal de Cinfaes, reuniram os/as Senhoras/es Joaquim José Silva Fonseca Loureiro dos Santos, Chefe da Divisão da Coesão Social, Igualdade e Desenvolvimento Económico, do Município de Marco de Canaveses, Rita Maria Oliveira Martinho, Técnica Superior (Serviço Social), do Município de Celorico de Basto, que substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Ana Lúcia Ribeiro Rodrigues, Técnica Superior (Gestão de Recursos Humanos), do Município de Cinfaes, os quais constituem o júri do concurso referenciado em epígrafe, aberto por deliberação de Câmara Municipal de 07/04/2026, do qual o primeiro é Presidente, a fim de procederem à definição dos fatores de classificação dos métodos de seleção respetivos. -----

Foram propostos e adotados os seguintes critérios de classificação e ponderação de cada uma das provas e de Classificação final: -----

1 - Métodos de seleção – Ao abrigo do disposto no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua atual redação e artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) os métodos de seleção a adotar serão a Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e a Avaliação Psicológica (a aplicar a candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) ou Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências (a aplicar aos restantes candidatos/as). Em conformidade com o n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências podem ser afastados pelos/as candidatos/as que reúnam as condições acima descritas, através de declaração escrita, aplicando-se neste caso, os métodos de seleção previstos para os/as restantes candidatos/as. -----

2 - Requisitos de Admissão: -----

2.1 – Nível Habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – Portaria n.º 256/2005, de 16 de março: -----

- Licenciatura em Serviço Social (CNAEF 762 — Trabalho Social e Orientação. -----

2.1 – Requisitos gerais – Os requisitos gerais previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e posteriores alterações: -----

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; -----

b) 18 Anos de idade completos; -----

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; -----

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; -----

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. -----

2.3 – Apenas poderá ser candidato/a ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional. Os/As candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável. -----

2.4 – Os/As candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação da candidatura. -----

3 – Avaliação Curricular (AC) - com uma ponderação de 40% na valoração final, 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 fatores a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes: Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação profissional relacionadas com as exigências e as competências essenciais ao exercício da função; Experiência Profissional (EP), incidindo no desempenho de atividades relacionadas com o posto de trabalho descrito no mapa de pessoal aprovado e o grau de complexidade das mesmas; e Avaliação do Desempenho (AD) relativo ao último período, não superior a seis anos/três biénios (quantitativa e qualitativa), em que o/a candidato/a executou ou cumpriu atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

$$AC = \frac{(HA) + (FP) + (EP) + (AD)}{4}$$

AC = Avaliação Curricular -----

HA = Habilitação Académica -----

FP = Formação Profissional -----

EP = Experiência Profissional -----

AD = Avaliação de Desempenho -----

3.1 - Habilitação Académica (HA), graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

a) Licenciatura na área de Serviço Social – 16 valores; -----

b) Mestrado na área de Serviço Social – 18 valores; -----

c) Doutoramento na área de Serviço Social – 20 valores. -----

3.2 - Formação Profissional (FP) - A formação profissional, em que se pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional (colóquios, seminários, conferências e palestras), apenas as relacionadas com as áreas funcionais do posto e as realizadas nos últimos 5 anos, valorizadas no máximo de 20 valores, considerando-se: -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 35 horas - 10 Valores; -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 35 horas e até 100 horas - 12 Valores; -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 100 horas e até 165 horas - 14 Valores; -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 165 horas e até 230 horas - 16 Valores; -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 230 horas e até 295 horas - 18 Valores; -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 295 horas – 20 Valores. -----

Apenas 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. -----

Não sendo possível quantificar a ação de formação e aperfeiçoamento profissional em dias ou horas, a mesma não será considerada para efeitos de formação profissional. -----

3.3 – Experiência Profissional (EP) – em que será ponderado especificamente o exercício efetivo das atribuições/competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar, com a avaliação da sua natureza e duração, até um máximo de 20 valores: -----

- Sem experiência profissional e até 1 ano – 10 valores; -----
- Mais de 1 ano e até 3 anos – 12 valores; -----
- Mais de 3 anos e até 6 anos – 14 valores; -----
- Mais de 6 anos e até 9 anos – 16 valores; -----
- Mais de 9 anos e até 12 anos – 18 valores; -----
- Mais de 12 anos – 20 valores. -----

3.3.1 – Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular. -----

3.4 - Avaliação de Desempenho (AD) – será aferida pela média aritmética simples da expressão quantitativa da avaliação final do desempenho relativa aos dois últimos períodos avaliativos, 2023/2024 e 2025, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, a qual será convertida numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----

- a) Avaliações cuja menção quantitativa vai de 4 a 5 – 20 valores; -----
- b) Avaliações cuja menção quantitativa vai de 3.500 a 3.999 – 16 valores; -----
- c) Avaliações cuja menção quantitativa vai de 2 a 3.499 – 12 valores; -----
- d) Avaliações cuja menção quantitativa vai de 1 a 1.999 – 8 valores. -----

3.4.1 – Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, aos/às candidatos/as que não possuam avaliação relativa ao período a considerar, por razões que não lhes sejam imputáveis, será atribuída a pontuação de 10 (dez) valores no parâmetro Avaliação de Desempenho. -----

3.5 – Os/As candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção avaliação curricular (AC) consideram-se excluídos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

4 - Entrevista de avaliação de competências (EAC) – que visa obter informações sobre comportamentos profissionais relacionados com as competências essenciais para o exercício da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através de média aritmética ponderada. -----

Serão avaliadas as seguintes competências: -----

- a) Competência 1 - Orientação para o serviço público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. (4 valores)
- b) Competência 2 - Orientação para os resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. (4 valores)
- c) Competência 3 - Análise crítica e resolução de problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil;
- d) Competência 4 - Gestão do conhecimento: Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização;
- e) Competência 5 – Iniciativa: Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização;

4.1 - A duração da Entrevista de Avaliação de Competências será de aproximadamente 30 minutos. -----

5 – 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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A prova de conhecimentos terá a forma escrita, constituída por um conjunto de questões, de realização individual, de natureza teórica, efetuada em suporte de papel, numa só fase e incidirá sobre os seguintes conteúdos: -----

- Constituição da República Portuguesa, na sua atual redação; -----
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação - Código do Procedimento Administrativo; -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; -----
- Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; -----
- Lei n.º 66-B/2007, na sua atual redação, (com as alterações e enquadramento introduzidos pelo Decreto-Lei n.º 12/2024 e pela Portaria n.º 132/2025); -----
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais; -----
- Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho - Rede Social – Regulamentação; -----
- Decreto-Lei n.º 55/2020, 12 de agosto - Transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da Ação Social; -----
- Lei n.º 4/2007, 16 de janeiro - Lei de Bases da Segurança Social; -----
- Portaria n.º 188/2014, 18 de setembro - Regulamenta as condições de organização e funcionamento do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social (SAAS); -----
- Portaria n.º 65/2021, 17 de março - Estabelece os termos da operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI) para as Câmaras Municipais; -----
- Portaria n.º 63/2021, de 17 de março - Estabelece os termos da operacionalização da transição de competências em matéria do serviço de atendimento e acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social para as Câmaras Municipais; -----
- Lei n.º 13/2003, de 21 de maio - Cria o Rendimento Social de Inserção; -----
- Portaria n.º 25712012, de 27 de agosto - Estabelece as normas de execução da Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, que institui o Rendimento Social de Inserção e procede à fixação do valor do RSI; -----
- Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho - Lei da condição de recursos; -----
- Decreto-Lei n.º 120/2018, de 27 de setembro - Regras uniformes para a verificação da situação de insuficiência económica a ter em conta no reconhecimento do direito à atribuição e manutenção dos apoios sociais ou subsídios sujeitos a condição de recursos.
- Regulamento Geral de Proteção de Dados (EU 2016/679); -----
- Lei n.º 147/99, de 1 de setembro, na sua atual redação - Lei de proteção de crianças e jovens em perigo; -----
- Lei 81/2014 de 19 de dezembro, na sua atual redação: Novo regime do arrendamento apoiado para habitação; -----

- Decreto-Lei nº 37/2018 de 04 de julho, na sua atual redação - Programa de Apoio ao Acesso à Habitação; -----
- Portaria 230/2018 de 17 de agosto, a sua atual redação: Regulamenta o Decreto-Lei n.º 37/2018, de 4 de junho; -----
- Decreto-Lei nº 68/2019 de 22 de maio: Programa de Arrendamento Acessível; -----
- Lei nº 83/2019: Lei de bases da habitação; -----
- Decreto-Lei nº 89/2021 Regulamenta normas da Lei de Bases da Habitação; -----
- Portaria nº 117/2025/1, de 17 de março. -----

5.1 – Para efeitos de realização da prova de conhecimentos, esclarece-se o seguinte:

5.1.1 – Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação referida no ponto 5, desde que não anotada, nem comentada; -----

5.1.2 - A atualização da legislação referenciada no ponto 5, ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos; -----

5.1.3 – Não é permitida a consulta de documentação em formato digital nem a utilização de qualquer meio eletrónico, para esse ou outro efeito, durante a realização da prova; ----

5.2 – Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

5.3 – Duração aproximada da Prova de Conhecimentos: 90 minutos. -----

5.4 – Deliberou ainda o júri, por unanimidade, que a prova escrita de conhecimentos não deverá ser assinada ou rubricada pelos/as candidatos/as, por forma a garantir o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, pelo que a identificação dos/as candidatos/as será registada em ficha de identificação autónoma/destacável da qual consta um código alfanumérico que servirá de identificação na prova escrita, devendo para o efeito ser apostado em todas as páginas da prova pelo/a candidato/a. -----

5.5 – Os/As candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção. -----

5.6 – Os/As candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção Prova de Conhecimentos (PC) consideram-se excluídos/as, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

6 – Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de

Recebido
A
D

competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. -----

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, conforme estipulado na alínea i) e ii), do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

Atendendo ao estipulado no n.º 2 do artigo 17.º da mencionada Portaria, deliberaram solicitar pedido de colaboração à DGAEP para aplicação do método de seleção avaliação psicológica que, no caso de ausência de disponibilidade desta, será aplicado através de entidade especializada. -----

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de “Apto” ou “Não Apto”, sem qualquer menção quantitativa. -----

Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de “Não Apto” neste método de seleção. -----

7 – Consideram-se excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que não compareçam à realização de um método de seleção. -----

8 - A classificação final dos/as candidatos/as, pela aplicação dos referidos métodos de seleção, será expressa na escala de 0 a 20 valores, pelas seguintes fórmulas: -----

$CF = (AC \cdot 40\%) + (EAC \cdot 60\%) + AP \text{ (Apto / Não Apto)}$ -----

$CF = PC \text{ (70\%)} + AP \text{ (Apto / Não Apto)} + (EAC \cdot 30\%)$ -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica. -----

9 – Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho, considerando o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação e deliberação de Câmara Municipal de 07/04/2026, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo o primeiro método aplicado a todos/as os/as candidatos/as admitidos/as e a aplicação do segundo método será efetuada apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 30 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades dos

serviços. -----

10 – Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação. -----

11 – Em caso de se manter o empate verificado o preceituado no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, utilizar-se-á, pela ordem apresentada, os seguintes critérios de desempate: -----

- a) Candidato/a com maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar; -----
- b) Candidato/a com maior número de horas de formação profissional relevante para o desempenho das funções; -----
- c) Em caso de subsistir o empate, será tido em conta o número de anos de experiência profissional noutras áreas; -----
- d) Se, depois de utilizados todos os critérios referidos nos números anteriores, se mantiver a situação de igualdade, será utilizado como critério a idade dos/as candidatos/as, em que se dará preferência aos/às candidatos/as mais velhos/as. -

12 – Funções e caracterização do posto de trabalho – Técnico Superior (Serviço Social) – As estipuladas no n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações. Colabora na resolução de problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos, grupos ou comunidades, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica, através da mobilização de recursos internos e externos, utilizando o estudo, a interpretação e o diagnóstico em relações profissionais, individualizadas, de grupos ou de comunidade; deteção de necessidades dos indivíduos, grupos e comunidades; estudo, conjuntamente com os indivíduos, das soluções possíveis do seu problema, tais como a descoberta do equipamento social de que podem dispor, possibilidade de estabelecer contactos com serviços sociais, obras de beneficência e empregadores; colaboração na resolução dos seus problemas, fomentando uma decisão responsável; ajuda os indivíduos a utilizar o grupo a que pertencem para o seu próprio desenvolvimento, orientando-os para a realização de uma ação útil à sociedade, pondo em execução programas que correspondem aos seus interesses; auxílio das famílias ou outros grupos a resolverem os seus próprios problemas, tanto quanto possível através dos seus próprios meios, e a aproveitarem os benefícios que os diferentes serviços lhes oferecem; tomada de consciência das necessidades gerais de uma comunidade e participação na criação de serviços próprios para as resolver, em colaboração com as

Atestado
AR
[Signature]

entidades administrativas que representam os vários grupos, de modo a contribuir para a humanização das estruturas e dos quadros sociais; realização de estudos de carácter social e reuniões de elementos para estudos interdisciplinares; realização de trabalhos de investigação, em ordem ao aperfeiçoamento dos métodos e técnicas profissionais; aplicação de processos de atuação, tais como entrevistas, mobilização dos recursos da comunidade, prospeção social, dinamização de potencialidades a nível individual, interpessoal e intergrupar. Perfil de competências: Orientação para o serviço público; Orientação para os resultados; Análise crítica e resolução de problemas; Gestão do conhecimento; Iniciativa; Tomada de decisão. -----

13 – São motivos de exclusão, sem prejuízo de outros legalmente previstos, as situações previstas no artigo 14.º e 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

14 - A apresentação da declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, sem indicação da categoria e, ou, atividade implica a aplicação do método de seleção Prova de Conhecimentos, ainda que os candidatos aleguem que, cumulativamente, são titulares da categoria e se encontram ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi autorizado. -----

15 – A não apresentação dos documentos comprovativos das declarações constantes do *Curriculum Vitae*, nomeadamente no que respeita a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional, ou a falta de indicação da avaliação do desempenho ou da atividade e respetivo tempo de serviço no documento referido no ponto 13, bem como a não apresentação de declaração comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação do desempenho no período a considerar com indicação do respetivo motivo, implica a não consideração desses elementos, mesmo que constantes do *Curriculum Vitae*, para efeitos de aplicação do método de seleção Avaliação Curricular. -----

16 - 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. -----

17 – Os trabalhadores da Câmara Municipal de Cinfaes estão dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos factos indicados no currículo desde

que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. -----

18 – Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, a ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos é publicitada no sítio da internet da entidade na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal. -----

19 – Caso o dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento tenha optado pela utilização faseada dos métodos de seleção, os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, com uma antecedência mínima de cinco dias úteis. -----

20 – As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Cinfaes e disponibilizada na sua página eletrónica. -----

As notificações são efetuadas preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. -----

A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário de candidatura. -----

21 – A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, 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, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. -----

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O JÚRI,

João João
Reinaldo
Ana Rodrigues