



FREGUESIA DE NOGUEIRA E SILVA ESCURA

AVISO DE ABERTURA

1. Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na redação atual (doravante designada por Portaria), conjugado com os artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, na sequência da deliberação da Junta de Freguesia da Freguesia de Nogueira e Silva Escura de 20 de outubro de 2026, encontra-se aberto, pelo prazo de dez (10) dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 2 postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, para exercer funções como Cantoneiro.

2. Consultas prévias:

2.1. Foi consultada a Comunidade Intermunicipal da Área Metropolitana do Porto, na qualidade de entidade gestora da requalificação profissional nas autarquias locais, nos termos dos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na redação atual, tendo a mesma informado "... cumpre-nos informar que a AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16.º-A do DL 209/2009, alterado pela Lei 80/2013, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014. Assim terá de aplicar o regime subsidiário através do órgão competente estabelecido no Decreto-Lei 209/2009."

2.2. Face à resposta da Comunidade Intermunicipal da Área Metropolitana do Porto nos termos no artigo 16.º-A do referido Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na atual redação, a Freguesia de Nogueira e Silva Escura, como entidade gestora subsidiária não possui trabalhadores em situação passível de serem colocados no sistema de valorização profissional, pelo que inexitem as listas nominativas que lhe seriam inerentes.

2.3. A Freguesia de Nogueira e Silva Escura não dispõe de qualquer reserva de recrutamento para colmatar a ocupação dos postos de trabalho que determinou esta autorização de recrutamento.

3. Âmbito do Recrutamento: Nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, e em resultado da deliberação da Junta de Freguesia da Freguesia de Nogueira e Silva Escura de 20 de outubro de 2026, o recrutamento é aberto a trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público.

4. Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação; Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e Decreto-



Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo), na sua atual redação.

5. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Para efeitos de admissão ao procedimento, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos métodos de seleção.

5.1 Os candidatos com grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60% devem apresentar Atestado Médico de Incapacidade Multiuso.

6. Validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para as vagas que eventualmente venham a verificar-se no prazo de 18 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final.

7. Caracterização dos postos de trabalho conforme Mapa de Pessoal da Freguesia de Nogueira e Silva Escura, aprovado pela Assembleia de Freguesia em 30 de dezembro de 2025, sob proposta da Junta de Freguesia aprovada em 16 de dezembro de 2025:

Executa continuamente os trabalhos de conservação dos pavimentos; assegura o ponto de escoamento das águas, tendo sempre para esse fim de limpar valetas, desobstruir aquedutos e compor bermas; remove do pavimento a lama e as imundices; conserva as obras de arte limpas da terra, de vegetação ou de quaisquer outros corpos estranhos; cuida da conservação e limpeza dos marcos, balizas ou quaisquer outros sinais colocados na via; leva para o local todas as ferramentas necessárias ao serviço, consoante o tipo de pavimento em que trabalha, não devendo deixá-las abandonadas; nos pavimentos de macadame utiliza: ancinho para a brita; carrinho de mão metálico, cérceas para valetas, enxada rasa grande, enxada rasa pequena, uma foicinha, forquilha, gadanha para corte de ervas, maço de madeira, pá de valador, pás de bico, pedra de afiar ferramenta, picaretas de pá de bico, um par de óculos para britador, tesoura de podar, serrote de mão, nos pavimentos de betuminoso usa: uma ou mais caldeiras, escovas de palheta de aço, maço de ferro para betuminoso, marreta de escassilhar, regador para emulsão, pá retangular, picadeiras de dois bicos, par de óculos de vidro para espalhador de betume, colher para alcatrão e fole para limpeza de pavimentos.

8. Nível habilitacional exigido: Escolaridade obrigatória, que consoante a idade será: nascidos até 31/12/1966: 4 anos de escolaridade; nascidos a partir de 01/01/1967 até 31/12/1980: 6 anos de escolaridade; nascidos após 01/01/1981: 9 anos de escolaridade; 12 anos de escolaridade para os candidatos abrangidos pelo âmbito da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto. Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

9. Local de trabalho: Freguesia de Nogueira e Silva Escura.



10. Posicionamento Remuneratório: De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º, da LTFP, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal. Nos termos da alínea e) do n.º 3 do artigo 11º da Portaria, indica-se que a posição de referência será a 1.ª posição da carreira/categoria de Assistente Operacional que corresponde ao nível 5 da tabela remuneratória única.

Os candidatos detentores de vínculo de emprego público previamente estabelecido, deverão indicar na candidatura a remuneração base, carreira e categoria detidas na sua situação jurídico funcional de origem.

11. Requisitos de Admissão: Podem candidatar-se ao presente procedimento concursal os candidatos que reúnam os seguintes requisitos de admissão, até ao último dia do prazo de candidatura, sob pena de exclusão, nos termos dos artigos 14.º e 15.º da Portaria:

11.1. Requisitos gerais e específicos previstos no artigo 17.º, e no n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, a seguir referidos:

- 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;

12. Não podem ser 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 da Freguesia de Nogueira e Silva Escura, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento, conforme a alínea k), do n.º 3, do artigo 11.º, da Portaria.

13. Formalização das candidaturas:

13.1. Prazo de candidatura: As candidaturas deverão ser apresentadas no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), nos termos do artigo 12.º da Portaria.

13.2. Devido ao facto de esta Freguesia não possuir plataforma eletrónica para o efeito, as candidaturas deverão ser apresentadas, mediante preenchimento obrigatório de formulário de candidatura ao procedimento concursal, assinado e datado, sob pena de exclusão, disponibilizado na página eletrónica da Freguesia de Nogueira e Silva Escura, em jfnogueiraesilvaescura.pt, devendo ser efetuadas, preferencialmente, em formato eletrónico, devendo ser garantido que os anexos do e-mail não excedam os 5MB sob pena de não serem rececionados, enviadas para geral@jfnogueiraesilvaescura.pt. O formulário em suporte de papel, estará disponível nos serviços da Junta de Freguesia de Nogueira e



Silva Escura, sitos na Rua do Calvário, n.º 380, 4475-463 Nogueira-Maia (no seguinte horário: 2ª a 6ª feira das 09:00 às 12:30 e das 14:00 às 17:30), e na página oficial desta Junta de Freguesia em jfnogueiraesilvaescura.pt, podendo ser entregues pessoalmente, ou remetidas através de correio registado com aviso de receção, para a mesma morada, quando preenchidos em papel e na impossibilidade de envio em formato eletrónico.

13.3. Para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será utilizado o correio eletrónico constante do formulário de candidatura.

13.4. O formulário de candidatura, devidamente datado e assinado, deverá indicar obrigatoriamente a referência do procedimento e ser acompanhado de curriculum vitae e ainda dos seguintes elementos em formato PDF:

a) Certificado das habilitações exigidas no ponto 8 do presente aviso de abertura, sob pena de exclusão.

Os/as candidatos/as possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão.

b) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional dos postos de trabalho e frequentadas nos últimos cinco anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas.

c) Documento(s) comprovativo(s) da experiência profissional relacionada com o conteúdo funcional dos postos de trabalho, sob pena de não ser considerada.

d) Os candidatos detentores de vínculo de emprego público deverão entregar declaração emitida pelos serviços de origem, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público de que é titular, a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, a posição e o nível remuneratório em que se encontra posicionado, as atividades que se encontra a exercer com descrição detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e a respetiva antiguidade na função pública, carreira e categoria, bem como, a avaliação de desempenho com a respetiva menção qualitativa e quantitativa, obtida no último período de avaliação relevante em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, ou se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo, quando aplicável.

13.5. A não entrega dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do procedimento concursal.

13.6. Os/as candidatos/as que exercem funções na Freguesia de Nogueira e Silva Escura ficam dispensados/as de apresentar os documentos referidos nas alíneas a), b) e c) do ponto 13.4, desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.



14. Comprovação dos requisitos:

14.1. A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar, nos termos do n.º 3 do artigo 14.º da Portaria.

14.2. Nos termos do n.º 5. do artigo 15.º da Portaria a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentá-los, determina:

a) A exclusão do candidato do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão;

b) A impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos.

15. Métodos de Seleção: a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica; Ou b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

15.1. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, complementados com o método de Avaliação Psicológica – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

15.2. Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

15.3. Os métodos referidos no ponto 15.1. podem ser afastados pelos/as candidatos/as, através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 15.2., cfr. previsto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

15.4. Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos 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.

15.5. Atendendo às necessidades funcionais do serviço e à importância que assume o célere suprimento das mesmas para o seu regular funcionamento, considera-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que, para fazer face ao carácter e natureza urgentes do recrutamento, a utilização dos métodos de seleção será efetuada, de forma faseada, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 19.º da Portaria, nos seguintes termos:

a) Aplicação do primeiro método de seleção obrigatório a todos os candidatos admitidos;

b) Aplicação do segundo método de seleção obrigatório e do método de seleção facultativo apenas a cinco candidatos aprovados no método de seleção anterior, sendo os mesmos convocados por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em



função dos universos com a prioridade legal face à situação jurídico-funcional, até satisfação das necessidades tal como o previsto no artigo 19.º, da Portaria;

c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

d) Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos é elaborada lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação.

15.5.1. Caso não seja possível selecionar uma tranche de 5 candidatos com melhor classificação devido à existência de empate, serão integrados na tranche os candidatos com classificação igual, podendo a tranche ser constituída por mais de 5 candidatos.

15.6. Prova de Conhecimentos: visa avaliar em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A prova será realizada individualmente, de forma oral e de natureza prática. Terá a duração máxima de 60 minutos, incidindo sobre tarefas correntes dos postos de trabalho a concurso, nomeadamente:

- Simulação de limpeza e controlo fitossanitário de espaço público, que consistirá na simulação da utilização de corta-sebes, máquina de relva, roçadoras e sopradores (sempre desligados), simulando todos os procedimentos e técnicas para a sua utilização (segurança, colocação do equipamento em funcionamento e a sua respetiva manutenção).

A prova será avaliada com base nos seguintes parâmetros:

- Perceção e compreensão da tarefa:

5 valores - Evidencia elevada perceção e compreensão da tarefa;

3 valores - Manifesta boa perceção e compreensão da tarefa;

2 valores - Demonstra possuir razoável perceção e compreensão da tarefa;

1 valor - Revela pouca perceção e compreensão da tarefa;

0 valores - Não revela perceção e compreensão da tarefa;

- Qualidade de realização:

5 valores - Evidencia elevada qualidade de realização da tarefa;

3 valores - Manifesta boa qualidade de realização da tarefa;

2 valores - Demonstra possuir razoável qualidade de realização da tarefa;

1 valor - Revela pouca qualidade de realização da tarefa;

0 valores - Não revela qualidade de realização da tarefa;

- Celeridade na execução:

5 valores - Evidencia muita celeridade na execução da tarefa;



3 valores - Manifesta rapidez na execução da tarefa;

2 valores - Demonstra alguma celeridade na execução da tarefa;

1 valor - Revela pouca celeridade na execução da tarefa;

0 valores - Não revela celeridade na execução da tarefa;

- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados:

5 valores - Evidencia um elevado grau de conhecimentos técnicos;

3 valores - Manifesta muitos conhecimentos técnicos;

2 valores - Demonstra alguns conhecimentos técnicos;

1 valor - Revela poucos conhecimentos técnicos;

0 valores - Não revela conhecimentos técnicos;

A prova prática oral de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo que o resultado final resultará da soma aritmética simples da valoração atribuída a cada parâmetro.

15.6.1 – No decorrer das provas os candidatos não podem, por quaisquer meios, comunicar com qualquer outra pessoa.

15.6.2 – 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.

15.7. Avaliação Curricular: Visa aferir os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a.

Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação – HA;

Formação Profissional – FP;

Experiência Profissional – EP;

Avaliação de Desempenho – AD;

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA*15\%) + (FP*35\%) + (EP*40\%) + (AD*10\%)$

Em que:



Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação (HA): A habilitação académica deverá ser certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira/categoria visada no presente procedimento e será avaliada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Valoração: Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição por formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 1 do art.º 34.º da LTFP - 18 Valores

Titularidade de nível habilitacional superior ao legalmente exigível - 20 Valores

Formação Profissional (FP): Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional dos postos de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. 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.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área - 10 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com os postos de trabalho, com duração total entre 1 a 10 horas - 12 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com os postos de trabalho, com duração total entre 11 a 20 horas - 14 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com os postos de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas - 16 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com os postos de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas - 18 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com os postos de trabalho, com duração total superior a 40 horas - 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.

Experiência Profissional (EP): Neste fator pretende determinar-se a qualificação dos/as candidatos/as para os postos de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional dos postos de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos/as candidatos/as, através de



documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

Sem experiência profissional - 10 Valores

Experiência profissional < 1 ano - 12 Valores

Experiência profissional $\geq$ a 1 ano e < a 5 anos - 14 Valores

Experiência profissional $\geq$ a 5 anos e < a 10 anos - 16 Valores

Experiência profissional $\geq$ a 10 anos e < a 15 anos - 18 Valores

Experiência profissional $\geq$ a 15 anos - 20 Valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular. As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) 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 dos/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Avaliação de Desempenho (AD): Será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o último ano avaliado não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD, multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o candidato não tenha sido avaliado ou tenha sido avaliado no âmbito de outras funções ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

15.8. A Avaliação Psicológica: Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

15.9. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, incidindo sobre as seguintes (a descrição de cada competência é a que consta da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro):



- i. Orientação para o Serviço Público
- ii. Orientação para Resultados
- iii. Orientação para a Mudança e Inovação
- iv. Gestão do conhecimento
- v. Orientação para a Segurança

A entrevista de avaliação de competências será organizada de forma individualizada e terá a duração de cerca de 40 minutos. Este método é aplicado por pelo menos um elemento do júri, efetivo e/ou suplente, que poderá ser coadjuvado por técnico da área de recursos humanos, sendo que o principal entrevistador tem competências na área de recursos humanos e/ou formação na aplicação do método.

Cada competência será avaliada através da exploração de 2 comportamentos que lhes estão associados, baseados num conjunto de questões do guião, tendo por base a quantificação de respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos:

- Comportamento evidenciado: 2 pontos
- Comportamento parcialmente evidenciado: 1 ponto
- Comportamento não evidenciado: 0 pontos.

A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resulta do somatório das pontuações atribuídas aos dez comportamentos avaliados, correspondentes às cinco competências previamente definidas, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

16. A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:

$$CF=(70PC+30EAC)/100 \text{ ou } CF=(70AC+30EAC)/100$$

Legenda: CF - Classificação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

17. Os/As candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, caso subsista a igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação previstos nos números 1 e 2 do artigo 24º da Portaria, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1º candidato/a com maior experiência na área para que é aberto o concurso;
- 2º candidato/a com mais formação na área para que é aberto o concurso.

18. A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será divulgada na página eletrónica jfnogueiraesilvaescura.pt.

19. Os/as candidatos/as admitidos/as serão notificados do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no art.º 6.º da Portaria.



20. Composição do Júri: Presidente: - Bento de Freitas Melo, Encarregado Operacional na Freguesia de Cidade da Maia; Vogais Efetivos: - Carla Susana Martins Pereira Dessai, Técnica Superior na Freguesia de Cidade da Maia, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; - Sérgio Filipe Gonçalves de Almeida, Assistente Operacional na Freguesia de Cidade da Maia; Vogais Suplentes: - Vânia Patrícia Monteiro de Sousa, Assistente Técnica na Freguesia de Nogueira e Silva Escura; - Maria de Fátima Ferreira Pinto, Assistente Técnica na Freguesia de Nogueira e Silva Escura.

21. Os/as candidatos/as serão notificados/as para a realização da audiência prévia, nos termos dos artigos 121.º e 122.º do Código do Procedimento Administrativo.

21.1. No âmbito do exercício da audiência prévia, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o formulário próprio para o exercício do direito de participação dos interessados disponível na página jfnogueiraesilvaescura.pt.

22. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, será publicada na sede da Junta de Freguesia de Nogueira e Silva Escura e no site da Freguesia (jfnogueiraesilvaescura.pt). Será ainda, publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação, no que se refere à homologação da lista unitária de ordenação final, em conformidade com o previsto no artigo 25º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

23. Em conformidade com o disposto no n.º 5 do artigo 11.º da Portaria, as atas do júri que concretizam a forma de avaliação dos candidatos são publicitadas no sítio da internet da Freguesia de Nogueira e Silva Escura em jfnogueiraesilvaescura.pt.

24. Nos termos conjugados da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa e do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, "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 discriminação".

25. Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o aviso de abertura do procedimento concursal será publicitado na Bolsa de Emprego Público (BEP) de forma integral, na 2.ª série do Diário da República por extrato e no sítio da internet da Freguesia.

26. Política de Privacidade e Tratamento de Dados: A Freguesia de Nogueira e Silva Escura informa que, de acordo com a Política de Privacidade, os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a tramitação do procedimento concursal referido no presente aviso, em cumprimento com a Portaria. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais.

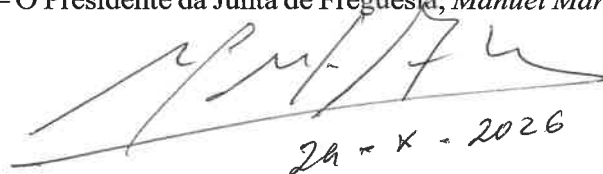
27. Restituição e Destruição de documentos: Conforme preveem os números 1 e 2 do artigo 42.º da Portaria, será destruída documentação apresentada pelos/as candidatos/as quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a cessação do respetivo procedimento concursal. A documentação apresentada pelos/as candidatos/as respeitante a procedimentos concursais que tenham sido objeto de



impugnação jurisdicional só pode ser destruída ou restituída após a execução da decisão jurisdicional não suscetível de recurso.

28. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

29 de outubro de 2026. — O Presidente da Junta de Freguesia, *Manuel Marques Nogueira dos Santos*.



24 - X - 2026