PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, **ÁREA DE CARPINTARIA (REF: E)**, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.

ATA N.º 1/JÚRI

------ Aos quinze dias do mês de maio, do ano de dois mil e vinte, nesta cidade de Miranda do Douro, nas instalações do Antigo Edifício da UTAD – Polo da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, sito na rua Dom Dinis, 5210-183 Miranda do Douro, reuniu o **JÚRI** do procedimento concursal comum indicado em epígrafe, para preenchimento de 1 (UM) posto de trabalho de **ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA DE CARPINTARIA**, da carreira geral de assistente operacional, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, do Mapa de Pessoal do Município de Miranda do Douro (DOM – Divisão de Obras Municipais), encontrando-se presentes os seguintes membros, Presidente: **Miguel Augusto Gomes Martins**, Técnico Superior (área de arquitetura) do Município de Miranda do Douro; Vogais efetivos: **Francisco Manuel Esteves Marcos**, Técnico Superior (área de organização e gestão, ciências empresariais) a exercer funções de Chefe de Unidade de Organização e Gestão de Infraestruturas Públicas do Município de Miranda do Douro, que substituí o presidente nas suas faltas e impedimentos e **António Augusto Marcos Pimentel**, Assistente Técnico (fiscalização de obras) do Município de Miranda do Douro. ----------

------ A reunião do **JÚRI** teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião. ----------

1. Métodos de Seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final. ----------

1.1 Métodos obrigatórios;

1.2 Métodos facultativos;

1.3 Sistema de valoração final;

2. Critérios de ordenação preferencial;

3. Exclusão dos métodos de seleção;

4. Utilização faseada dos métodos de seleção.

------ Iniciada a reunião o **JÚRI** tomou conhecimento do conteúdo da deliberação da Câmara Municipal de vinte e oito de abril de dois mil e vinte, bem como do despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de quatro de maio de dois mil e vinte, e da caraterização do posto de trabalho a ocupar. ----------

------ Ponderando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o **JÚRI** deliberou, por unanimidade, que: ----------

1.1 - Métodos obrigatórios: ----------

------ Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal são os constantes no n.º 6, do artigo 36.°, da Lei Geral do Trabalho em Funções Publicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a saber: ----------

a) Aos candidatos que reúnam as condições do n.º 2, do artigo 36.°, da LTFP, são aplicados os métodos de seleção: **avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências;** ----------

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que, nos termos do n.º 3 do artigo 36.° da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de avaliação curricular e entrevista de competências, serão aplicados os métodos de seleção: **prova de conhecimentos e avaliação psicológica.** ----------

1.1.1 - Avaliação curricular: ----------

------ A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. ----------

------ A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros: ---

a) **Habilitações** – onde se pondera a titularidade das habilitações ou curso que lhe seja equiparado, certificado pelas entidades competentes; ----------

b) **Formação Profissional** – onde são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas, ou seja, consideradas as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas, considerar-se-á, um dia de formação equivalente a 6 horas e uma semana a 5 dias.----------

c) **Experiência Profissional** – em que se considera e pondera a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, ou seja, em que se ponderará o desempenho profissional efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caraterizadoras do posto de trabalho concursado; ----------

d) **Avaliação do Desempenho** – em que são ponderadas as avaliações ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. ----------

------ A classificação da avaliação curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula: ----------

---------- **AC = [(HA) + (FP) + (EP) + (AD)]/4** ----------

Em que:

AC = Avaliação Curricular; ----------

HA = Habilitações; ----------

FP = Formação Profissional; ----------

EP = Experiência Profissional, e; ----------

AD = Avaliação de Desempenho. ----------

------ Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma: ----------

a) A valoração das habilitações, será atribuída de acordo com o seguinte critério: ----------

I - Nível habilitacional exigido para a integração na carreira de Assistente Operacional – **19 valores;** ----------

II - Nível habilitacional superior ao exigido para a integração na carreira de Assistente Operacional – **20 valores.** ----------

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

b) A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: ----------

Nenhuma unidade de crédito – 0 valores; ----------

De 1 a 3 unidades de crédito – 6 valores; ----------

De 4 a 6 unidades de crédito – 8 valores; ----------

De 7 a 10 unidades de crédito – 10 valores; ----------

De 11 a 16 unidades de crédito – 12 valores; ----------

De 17 a 20 unidades de crédito – 14 valores; ----------

De 21 a 25 unidades de crédito – 16 valores; ----------

De 26 a 29 unidades de crédito – 18 valores, e; ----------

30 ou superior unidades de crédito – 20 valores. ----------

------ As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte: ----------

Duração da ação de formação	Unidades de crédito
Até meio-dia (3 horas e 30 minutos)	1
1 (um) dia	2
2, 3 (dois, três) dias	3
4, 5 (quatro, cinco) dias	4
Mais de 5 (cinco) dias	5

c) A experiência profissional será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caraterizadoras do posto de trabalho concursado, de acordo com o seguinte critério: --

Menos de 1 ano de experiência profissional – 6 valores; ----------

Entre 1 a 3 anos de experiência profissional – 8 valores; ----------

Entre > 3 e inferior ou igual a 6 anos de experiência profissional – 10 valores; ----------

Entre > 6 e inferior ou igual a 9 anos de experiência profissional – 12 valores; ----------

Entre > 9 e inferior ou igual a 12 anos de experiência profissional – 14 valores; ----------

Entre > 12 e inferior ou igual a 15 anos de experiência profissional – 16 valores; ----------

Entre > 15 e inferior ou igual a 18 anos de experiência profissional – 18 valores; ----------

Mais de 18 anos de experiência profissional – 20 valores. ----------

------ Os candidatos serão pontuados, no fator experiência profissional, até ao limite máximo de 20 valores. ----------

d) A pontuação a atribuir à avaliação de desempenho corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios: ----------

Inferior a 2 – 6 valores; ----------

Igual ou superior a 2 e inferior a 2,5 – 8 valores; ----------

Igual ou superior a 2,5 e inferior a 3 – 10 valores; ----------

Igual ou superior a 3 e inferior a 3,5 – 12 valores; ----------

Igual ou superior a 3,5 e inferior a 4 – 14 valores; ----------

Igual ou superior a 4 e inferior a 4,5 – 16 valores; ----------

Igual ou superior a 4,5 e igual ou inferior a 5 – 20 valores. ----------

------ Nos casos em que os candidatos não possuam avaliação de desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 10,00 valores, neste parâmetro. -----

1.1.2 - Entrevista de avaliação de competências. ----------

------ A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que são descriminadas no anexo I à presente ata (perfil de competências) da qual faz parte integrante. ----------

------- A entrevista de avaliação de competências será realizada, nos termos do n.º 5 do artigo 9.° da Portaria n.º 125-A/2029, de 30 de abril, por técnico competente, terá a duração mínima de 45 minutos e não excederá 60 minutos, e basear-se-á num 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. ----------

------ O guião da entrevista de avaliação de competências 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.

1.1.3 - Prova de conhecimentos. ----------

------ A prova de conhecimentos visa analisar 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. ----------

------ A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica especifica, e será efetuada em suporte de papel e composta por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla, terá a duração de 120 minutos, com 15 minutos de tolerância (uma fase única) e versará sobre legislação/bibliografia/temática abaixo descritas. ---

– Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; ----------

– Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual; ----------

– Regulamento Geral das Edificação Urbanas – Decreto-Lei n.º 38382, de 7 de agosto de 1951, na sua redação atual; ----------

– Regime Jurídico da Urbanização e Edificação – Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua redação atual; ----------

– Regulamentação associada ao Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, nomeadamente a Portaria n.º 113/2015, de 22 de abril e a Portaria n.º 216-B/2008, de 03 de março, na sua redação atual; ----------

– Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão do Território – Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na sua redação atual; ----------

– Planos Municipais de Ordenamento do Território em vigor na área do Município de Miranda do Douro, nomeadamente, Plano Diretor Municipal e restantes elementos constitutivos; -------

– Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos do Município e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro, na sua redação atual; ----------

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

– Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro e suas alterações. ----------

------ Podem ser colocadas questões relativas à profissão inerente ao posto de trabalho, relacionadas com a forma de realizar determinados trabalhos, utilização de equipamento, etc. -

------ Durante a realização da prova, os candidatos podem consultar diplomas legais acima identificados, não sendo autorizado o uso de legislação comentada ou anotada, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos. ----------

------ Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de quaisquer meios eletrónicos durante a realização da prova. ----------

------ A prova de conhecimentos será valorada de uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, estando em análise, quando aplicáveis, na respetiva correção, os aspetos de acerto da resposta e a indicação das normas legais aplicáveis. ----------

1.1.4 - Avaliação psicológica. ----------

------ A avaliação psicológica destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, que consta do anexo I à presente ata, e será efetuada por entidade especializada externa e será valorada da seguinte forma: ----------

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, às quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. ----------

1.2 - Método facultativo. ----------

------ O método de seleção facultativo a utilizar no presente procedimento será a **entrevista profissional de seleção**. ----------

------ A entrevista profissional de seleção visa avaliar, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, e será avaliada a experiencia profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o **JÚRI** e o entrevistado.

------ A entrevista profissional de seleção terá uma duração de aproximadamente de 20 minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. ----------

------ A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. ----------

------ Os parâmetros a avaliar na entrevista profissional de seleção são os seguintes: ----------

Parâmetros de avaliação	**Assuntos a abordar**
Experiencia profissional (EXP)	Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caraterizadoras do posto de trabalho.
Motivação e interesse para a função (MT)	Ponderará os motivos de candidatura e as expetativas profissionais.
Sentido de responsabilidade (SR)	Pretenderá avaliar o sentido de responsabilidade do candidato para o exercício da função.
Capacidade de comunicação e fluência Verbal (CPV)	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.
Relacionamento interpessoal (RI)	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares do trabalho.

------ Cada parâmetro da entrevista é avaliado com os seguintes níveis de classificação: ----------

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EXP):

Avaliação	**Fundamentação da classificação**
4 valores	Revelou não deter qualquer experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, nem em áreas distintas mas com relevância para o exercício das funções objeto do posto concursado.

8 valores	Revelou não deter qualquer experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho, mas ser detentor de experiência profissional em áreas distintas que poderá aproveitar indiretamente ao exercício das funções objeto do posto concursado.
12 valores	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.
16 valores	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre a maior parte das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.
20 valores	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre todas as atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

MOTIVAÇÃO E INTERESSE PARA A FUNÇÃO (MT):

Avaliação	**Fundamentação da classificação**
4 valores	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes os seus pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área da atividade do posto de trabalho concursado.
8 valores	Manifestou uma análise pouco crítica do percurso profissional. Revelou algumas dificuldades em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
12 valores	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado
16 valores	Projetou algum interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas no âmbito profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
20 valores	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas no âmbito profissional projetam maturidade e ponderação, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e critica sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.

SENTIDO DE RESPONSABILIDADE (SR):

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 valores	Revelou não deter qualquer sentido de responsabilidade com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, nem em áreas distintas mas com relevância para o exercício das funções objeto do posto concursado.
8 valores	Revelou não deter sentido de responsabilidade com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho, demonstrou desconhecimento da importância da atividade inerente ao posto de trabalho a ocupar, para o normal funcionamento dos serviços.
12 valores	Revelou deter sentido de responsabilidade com incidência sobre algumas execuções das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e a sua importância no normal funcionamento dos serviços.
16 valores	Revelou deter sentido de responsabilidade com incidência sobre a maior parte das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. Evidenciou um grau satisfatório da importância do posto de trabalho a ocupar, em prol do normal funcionamento dos serviços.
20 valores	Revelou deter sentido de responsabilidade com incidência sobre todas as atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. Evidenciou um elevado grau da importância do posto de trabalho a ocupar, em prol do normal funcionamento dos serviços.

CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO E FLUÊNCIA VERBAL (CPV):

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 valores	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário pobre e dificuldade de expressão.
8 valores	Nem sempre revelou compreender as perguntas, nas respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldades em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldades de expressão.
12 valores	Manifestou facilidade em compreender as perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16 valores	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo, com vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de comunicação verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20 valores	Evidenciou grande facilidade em manter um diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar perguntas e responder a questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (RI):

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 valores	Manifestou fraca compreensão das normas de relacionamento interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8 valores	Manifestou alguma facilidade em identificar diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.
12 valores	Manifestou entendimento razoável da importâncias das normas de relacionamento interpessoal, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados a situações de conflito, em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16 valores	Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal, evidenciou a capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de bom à capacidade de relacionamento interpessoal.
20 valores	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal, e valores internos do grupo de trabalho e comportamentos que promovem confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de muito bom à capacidade de relacionamento interpessoal.

------ O resultado da Entrevista Profissional de Seleção, obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula: ----------

---------- **EPS = (EXP+MT+SR+CFV+RI)/5** ----------

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção; ----------

EXP = Experiência Profissional; ----------

MT = Motivação e Interesse para a Função; ----------

SR = Sentido de Responsabilidade; ----------

CFV = Capacidade de Comunicação e Fluência Verbal; ----------

RI = Relacionamento Interpessoal. ----------

1.3 - Sistema de valoração final. ----------

------ A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte fórmula: ----------

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção, avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção: ----------

---------- **CF= AC*50%+EAC*25%+EPS*25%** ----------

Em que:

CF = Classificação Final; ----------

AC = Avaliação Curricular; ----------

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

EPS = Entrevista Profissional de Seleção. ----------

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção, prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção: ----------

---------- **CF = PC*50%+AP*25%+EPS*25%** ----------

------ Mais deliberou o **JÚRI**, que os candidatos em cada método de seleção, **devem fazer-se acompanhar do seu cartão de cidadão, sob pena de não realização do método de seleção e exclusão do procedimento.** ----------

------ Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos – **critério de ordenação preferencial** – o **JÚRI** deliberou, por unanimidade, que: ----------

------ Caso subsista igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada a ordenação, nos termos do artigo 27.° da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, de forma decrescente tendo em conta, os seguintes critérios: ----------

a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado; ----------

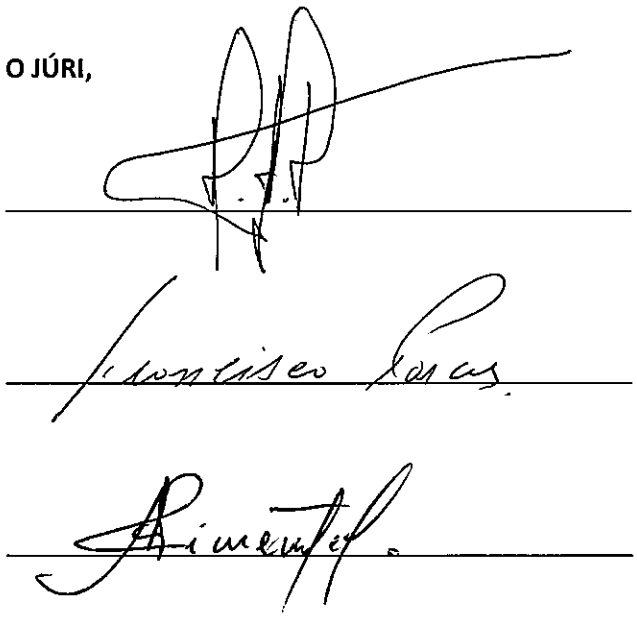
b) Subsistindo o empate, atender-se-á aos candidatos que tenham mais experiência profissional na área de atividade e/ou candidatos residentes no concelho de Miranda do Douro. ----------

------ Relativamente ao ponto 3 da ordem de trabalhos – **exclusão dos métodos de seleção** – o **JÚRI** deliberou, por unanimidade, que cada método de seleção, bem como cada uma das fases que o comportam, são eliminatórios, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do n.º 9 e n.º 10, ambos do artigo 9.° da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. ----------

------ Relativamente ao ponto 4 da ordem de trabalhos – **utilização faseada dos métodos de seleção** – o **JÚRI** deliberou, por unanimidade, que por razões de celeridade, uma vez que o recrutamento é urgente, será faseada a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório; A aplicação do segundo método de seleção e dos métodos seguintes, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal. ----------

------ Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do **JÚRI** presentes. ----------

O JÚRI,



ANEXO I

Designação do Posto de Trabalho	1 Assistente operacional – área de carpintaria
Grau de Complexidade Funcional	1
Unidade Orgânica/Serviço	Divisão de Obras Municipais
Conteúdo Funcional Geral	Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.
Principais tarefas, atribuições e responsabilidades que constituem o trabalho diário deste posto de trabalho	Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico, designadamente: executar diversos trabalhos em vários tipos de madeira, através de mondes que lhe sejam apresentados; assentar, montar e acabar os limpos nas obras, tais como portas, rodapés, janelas, caixilhos, escadas, divisórias em madeira, armações de telhados e lambris; proceder à transformação e reparação de peças a partir de uma estrutura velha para uma nova; executar diversos tipos de peças em madeira; moldar madeira das janelas e das portas; realizar trabalhos de manutenção, reparação e conservação dos vários edifícios municipais por solicitação superior. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos;
Nível Habilitacional Exigido	Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, ou seja: nascidos até 31/12/1966 - 4.ª classe; nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/80 - ciclo preparatório – 6.ª classe ou 6.º ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994 – 9.º ano de escolaridade; nascidos após 31/12/1994 – 12.º ano de escolaridade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiencia profissional.
Requisitos Obrigatórios de Formação/Aptidões	Os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Publicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.
Outros Requisitos Obrigatórios	----------
Formação Continua Adequada	Regulamentos internos sobre a sua área de atividade, sem prejuízo de outras diretamente relacionadas com a respetiva área de atuação.

Competências mais importantes para o exercício da função (mínimo de 5 e máximo de 7)			
Orientação para Resultados		Otimização de recursos	
Orientação para o Serviço Público	X	Responsabilidade e Compromisso com o serviço	X
Planeamento e Organização	X	Relacionamento Interpessoal	X
Análise da Informação e Sentido Crítico		Comunicação	
Conhecimentos Especializados e Experiência		Trabalho de Equipa e Cooperação	X
Adaptação e Melhoria Continua	X	Coordenação	
Iniciativa e Autonomia		Representação e Colaboração Institucional	
Inovação e Qualidade		Negociação e Persuasão	
		Tolerância à Pressão e Contrariedades	X