

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ATIVIDADE DE CALCETEIRO, DO MAPA DE PESSOAL DO MUNICÍPIO DE ESPOSENDE, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**

**ATA N.º 1**

**Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada método de seleção, grelha classificativa e sistema de valoração final**

Aos sete dias do mês de junho de dois mil e vinte e dois, pelas catorze horas, reuniu, nos Paços do Concelho, o júri do procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de um assistente operacional (m/f), atividade de calceteiro, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercer funções na Divisão de Conservação e Manutenção, nomeado por despacho do senhor Presidente da Câmara Municipal N.º 02/JUN/2022 datado de 06/06, constituído por:

Presidente: Marta Filipa de Oliveira Barros, Técnica Superior da Divisão de Conservação e Manutenção;

Vogais Efetivos: Valdemar Mota Faria, Encarregado Geral da Divisão de Conservação e Manutenção e Elsa Manuela Ramires e Sá, Chefe da Divisão de Administração Geral.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

**Ponto I** - Fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção;

**Ponto II** - Estabelecer critérios de ordenação preferencial;

**Ponto III** – Outras informações.

---

Iniciados os trabalhos, o Júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

**Ponto I** - Fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção:

Com base no perfil de competências previamente definido, considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, adiante designada por LTFP, e o n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, adiante designada por Portaria, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios consoante a situação jurídico-funcional do/a candidato/a, bem como o artigo 6.º da Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos/as candidatos/as a recrutar e nos termos do Despacho acima referido, os métodos de seleção são os seguintes:

Métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

Caso o/a candidato/a se encontre na situação do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ou seja, esteja a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de

Competências (EAC). Estes métodos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

Os métodos de seleção obrigatórios, em ambos os casos, serão complementados por uma Entrevista Profissional de Seleção (EPS), a cargo do júri.

De acordo com o artigo 9.º da Portaria, na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

Cada um dos métodos de seleção será valorado da seguinte forma:

**1. Prova de Conhecimentos (PC)** – destinada a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Terá uma duração máxima de 30 minutos, de realização individual e natureza prática sobre conhecimentos específicos, nomeadamente consistirá na tarefa de assentar pavimentação de cubo de granito, basalto, calcário, pedra chão e colocação de microcubo em arranjos urbanísticos, utilizando os meios de proteção adequados.

Os parâmetros de avaliação a considerar serão a perceção e compreensão da tarefa, a qualidade de realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

Os parâmetros de avaliação serão valorados da seguinte forma:

Parâmetro	Pontuação	Fundamentação
Perceção e compreensão da tarefa	5 valores	Revela elevada perceção e compreensão da tarefa
	4 valores	Revela boa perceção e compreensão da tarefa
	3 valores	Revela suficiente perceção e compreensão da tarefa
	2 valores	Revela reduzida perceção e compreensão da tarefa
	1 valor	Revela insuficiente perceção e compreensão da tarefa
Qualidade de realização	5 valores	Revela elevada qualidade de realização da tarefa
	4 valores	Revela boa qualidade de realização da tarefa
	3 valores	Revela suficiente qualidade de realização da tarefa
	2 valores	Revela reduzida qualidade de realização da tarefa
	1 valor	Revela insuficiente qualidade de realização da tarefa
Celeridade na execução	5 valores	Revela elevada celeridade na execução da tarefa
	4 valores	Revela boa celeridade na execução da tarefa
	3 valores	Revela suficiente celeridade na execução da tarefa
	2 valores	Revela reduzida celeridade na execução da tarefa
	1 valor	Revela insuficiente celeridade na execução da tarefa
Grau de conhecimentos técnicos demonstrados	5 valores	Revela elevado grau de conhecimentos técnicos
	4 valores	Revela bom grau de conhecimentos técnicos
	3 valores	Revela suficiente grau de conhecimentos técnicos
	2 valores	Revela reduzido grau de conhecimentos técnicos
	1 valor	Revela insuficiente grau de conhecimentos técnicos

A valoração final da prova resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima mencionados.

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

**2. Avaliação Psicológica (AP)** - destinada a avaliar as restantes competências exigíveis ao exercício da função, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases;

**2.1.** A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto, e na última fase do método, para os/as candidatos/as que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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;

**2.2.** Tendo em conta que nenhum dos membros do júri possui habilitação adequada para aplicação deste método de seleção, o júri delibera solicitar ao Senhor Presidente da Câmara Municipal a colaboração da DGAEP, enquanto entidade especializada pública ou, se se revelar inviável, uma entidade privada para aplicar o método de seleção, avaliação psicológica.

**3. Avaliação Curricular (AC)** - incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado, visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho;

**3.1.** Resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros, que se entendem de maior relevância para o posto de trabalho em causa:

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

Em que:

**3.1.1. Habilitações Académicas (HA)** – Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de vinte valores:

Habilitação	Pontuação
Escolaridade obrigatória (em função da idade do/a candidato/a)	16 valores
Por cada grau de escolaridade superior, até ao limite de 20 valores	1 valor

**3.1.2. Formação Profissional (FP)** – são ponderadas as horas frequentadas em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, designadamente na atividade de calceteiro, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, adquiridas através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, entre outros, valorizadas até ao máximo de vinte valores, e frequentadas nos últimos 5 anos, da seguinte forma:

Horas Formação	Pontuação
Sem formação relevante para o exercício das funções	0 valores
Total de horas de formação relevante < 35 horas	6 valores
Total de horas de formação relevante de 35 a 69 horas	8 valores

Total de horas de formação relevante de 70 a 104 horas	10 valores
Total de horas de formação de 105 até 139 horas	12 valores
Total de horas de formação de 140 até 174 horas	14 valores
Total de horas de formação de 175 até 204 horas	16 valores
Total de horas de formação de 205 até 239 horas	18 valores
Total de horas de formação superior a 240 horas	20 valores

Apenas será tida em conta a formação (ação ou curso de formação, congressos, colóquios, seminários e simpósios) comprovada através de cópia do respetivo certificado de formação/participação;

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 sete horas e cada semana a cinco dias;

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular;

No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último;

**3.1.3. Experiência Profissional (EP)** – Será ponderado o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades caracterizadoras do posto de trabalho, em órgão ou serviço da função pública, sendo a classificação obtida por aferição dos anos de experiência, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Pontuação
Sem experiência profissional	0 valores
Experiência < 1 ano	4 valores
Experiência $\geq$ 1 ano < 3 anos	8 valores
Experiência $\geq$ 3 anos e < 6 anos	12 valores
Experiência $\geq$ 6 anos e < 9 anos	16 valores
Experiência $\geq$ 9 anos	20 valores

Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário, o júri poderá, ao abrigo da alínea d) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, requerer, ao órgão ou serviço onde o/a candidato/a tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio/a candidato/a, as informações, profissionais e ou habilitacionais, que considerar relevantes para o procedimento;

Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;

**3.1.4. Avaliação de Desempenho (AD)** - serão consideradas as menções obtidas no SIADAP relativas ao último período, até ao máximo de três ciclos avaliativos consecutivos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. O valor obtido é o resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas, sendo convertidas à escala de zero a vinte valores, com valoração até às centésimas;




Caso o/a trabalhador/a não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao/à próprio/a serão atribuídos 10 valores;

**3.1.5.** A classificação da avaliação curricular resulta da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC=HA+2FP+2EP+AD/6$$

**4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;

As competências a avaliar, a seguir descritas, constam do perfil de competências previamente definido, constante do procedimento concursal, das quais serão extraídas as essenciais para o desempenho da função;

Para o efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise;

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;

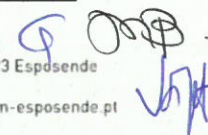
**4.1. Competências a avaliar:**

Competência	Descrição	Comportamentos associados
Realização e Orientação para Resultados	Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procura atingir os resultados desejados.</li> <li>• Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.</li> <li>• Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.</li> <li>• É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.</li> </ul>
Orientação para o serviço público	Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do sector concreto em que trabalha.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do sector que representa.</li> <li>• Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.</li> <li>• No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.</li> <li>• Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.</li> </ul>

*Handwritten signatures and initials*



<p>Trabalho de equipa e cooperação</p>	<p>Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.</li> <li>• Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.</li> <li>• Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.</li> <li>• Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.</li> </ul>
<p>Relacionamento interpessoal</p>	<p>Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.</li> <li>• Trabalha com pessoas com diferentes características.</li> <li>• Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.</li> <li>• Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.</li> </ul>
<p>Adaptação e melhoria contínua</p>	<p>Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manifesta interesse em aprender e atualizar-se.</li> <li>• Vê na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional.</li> <li>• Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças e adapta-se, com facilidade, a novas formas de realizar as tarefas.</li> <li>• Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização.</li> </ul>
<p>Orientação para a segurança</p>	<p>Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.</li> <li>• Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.</li> <li>• Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.</li> <li>• Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.</li> </ul>



Otimização de recursos	Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.</li> <li>• Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.</li> <li>• Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.</li> <li>• Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.</li> </ul>
Responsabilidade e compromisso com o serviço	Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.</li> <li>• Responde com prontidão e com disponibilidade.</li> <li>• É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.</li> <li>• Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.</li> </ul>

**5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, fundamentada;

**5.1. Fatores a avaliar:**

Fator	Nível Classificativo	Valor	Fundamentação
Reflexão curricular (qualidade da experiência profissional)	Elevado	20	Evidencia elevada qualidade de experiência profissional, comprovada pelo efetivo desempenho de funções na atividade de calceteiro e consideradas muito importantes para o posto de trabalho.
	Bom	16	Evidencia boa qualidade de experiência profissional, comprovada pelo efetivo desempenho de funções na atividade de calceteiro e consideradas importantes para o posto de trabalho.
	Suficiente	12	Evidencia suficiente qualidade de experiência profissional, comprovada pelo efetivo desempenho de funções na atividade de calceteiro e consideradas suficientes para o posto de trabalho.

	<b>Reduzido</b>	8	Evidencia reduzida qualidade de experiência profissional, comprovada pelo efetivo desempenho de funções na atividade de calceteiro e consideradas pouco relevantes para o posto de trabalho.
	<b>Insuficiente</b>	4	Evidencia insuficiente qualidade de experiência profissional, comprovada pelo efetivo desempenho de funções na atividade de calceteiro e não consideradas relevantes para o posto de trabalho.
Motivação (vontade do/a candidato/a em ocupar o posto de trabalho e contribuir para a prossecução dos objetivos da entidade)	<b>Elevado</b>	20	Demonstra elevada motivação e vontade em ocupar o posto de trabalho.
	<b>Bom</b>	16	Demonstra boa motivação e vontade em ocupar o posto de trabalho.
	<b>Suficiente</b>	12	Demonstra suficiente motivação e vontade em ocupar o posto de trabalho.
	<b>Reduzido</b>	8	Demonstra reduzida motivação e vontade em ocupar o posto de trabalho.
	<b>Insuficiente</b>	4	Não demonstra motivação nem vontade em ocupar o posto de trabalho.
Capacidade de expressão e fluência verbal (coerência, clareza e estruturação do discurso)	<b>Elevado</b>	20	Demonstra elevada capacidade de comunicação, evidenciada pela elevada coerência e clareza do discurso, muito bem estruturado e articulado.
	<b>Bom</b>	16	Demonstra boa capacidade de comunicação, evidenciada pela boa coerência e clareza do discurso, bem estruturado e articulado.
	<b>Suficiente</b>	12	Demonstra suficiente capacidade de comunicação, evidenciada pela suficiente coerência e clareza do discurso, estruturado e articulado.
	<b>Reduzido</b>	8	Demonstra reduzida capacidade de comunicação, evidenciada pela reduzida coerência e clareza do discurso, pouco estruturado e articulado.
	<b>Insuficiente</b>	4	Demonstra insuficiente capacidade de comunicação, evidenciada pela incoerência e confusão do discurso, não estruturado/articulado.
Relacionamento interpessoal (Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude	<b>Elevado</b>	20	Evidencia elevada capacidade de relacionamento interpessoal, denotando muito bom trato cordial e afável com colegas, superiores e outros, trabalha muito bem com pessoas com diferentes características, resolve com elevada correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam muito bom senso e respeito pelos outros, e denota muito boa autoconfiança nos relacionamentos.

*Handwritten signature and initials*





facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada)	<b>Bom</b>	16	Evidencia boa capacidade de relacionamento interpessoal, denotando bom trato cordial e afável com colegas, superiores e outros, trabalha bem com pessoas com diferentes características, resolve com boa correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros, e denota boa autoconfiança nos relacionamentos.
	<b>Suficiente</b>	12	Evidencia suficiente capacidade de relacionamento interpessoal, denotando suficiente trato cordial e afável com colegas, superiores e outros, trabalha com pessoas com diferentes características, resolve com alguma correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros, e denota alguma autoconfiança nos relacionamentos.
	<b>Reduzido</b>	8	Evidencia reduzida capacidade de relacionamento interpessoal, denotando dificuldades no trato com colegas, superiores e outros, tem dificuldade em trabalhar com pessoas com diferentes características, tem dificuldades em resolver com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam pouco bom senso e respeito pelos outros, e denota reduzida autoconfiança nos relacionamentos.
	<b>Insuficiente</b>	4	Evidencia insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal, denotando muitas dificuldades no trato com colegas, superiores e outros, tem muita dificuldade em trabalhar com pessoas com diferentes características, não consegue resolver potenciais conflitos, e denota insuficiente autoconfiança nos relacionamentos.

5.2. A classificação final resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada fator;

5.3. A duração aproximada da entrevista profissional de seleção será de 30 minutos.

6. Nos termos do artigo 26.º da Portaria, a Ordenação Final (OF) dos/as candidatos/as que completarem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, arredondada até às centésimas, de acordo com as fórmulas abaixo identificadas, tendo em conta a situação em que se encontra o/a candidato/a:

$$OF = PC*50\% + AP*25\% + EPS*25\% \text{ ou } OF = AC*50\% + EAC*25\% + EPS*25\%$$

Em que:

OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.



*[Handwritten signatures and initials]*

**Ponto II - Estabelecer critérios de ordenação preferencial:**

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria e subsistindo o empate, atender-se-á ao maior tempo de experiência profissional, adequada à função, seguindo-se o maior número de horas de formação profissional valorada e relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

**Ponto III – Outras informações:**

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 03/02, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 02/05, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. A verificação da capacidade dos candidatos com deficiência para exercerem a função inerente aos postos de trabalho nos termos da legislação em vigor, é da competência do júri.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos, e será excluído do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num-dos métodos ou fases, não sendo convocado para a realização do método ou fase seguinte.

As convocatórias para os métodos de seleção que exijam a presença dos candidatos, serão efetuadas através de uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento não lhe sendo aplicado o método seguinte.

De acordo com o n.º 2 do artigo 26.º da Portaria a lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

O Júri deliberou solicitar ao Serviço de Gestão de Recursos Humanos que efetue, aos/às candidatos/as, as comunicações/notificações devidas.

Todas as deliberações tomadas o foram por unanimidade e votação nominal.

E, nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada por cada um dos presentes, vai ser assinada por todos os membros do Júri que nela participaram.

O Júri,

