

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho da categoria de Encarregado Operacional, da carreira de Assistente Operacional - Serviço de Jardins e Espaços Verdes– Unidade Orgânica – Divisão da Divisão de Desenvolvimento e Monitorização de Equipamentos Municipais, limitado ao mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ponta Delgada

Ata nº 1

MUNICÍPIO DE PONTA DELGADA

Ata da reunião do Júri – Definição dos critérios de seleção, ponderação e classificação final

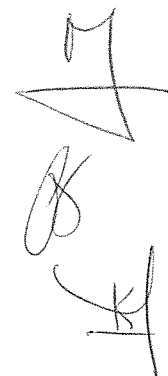
Aos dezoito dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e dois, reuniu, na Câmara Municipal de Ponta Delgada o Júri do procedimento concursal supra identificado, constituído por Maria Margarida Viveiros Santa Clara de Brito, Diretora de Departamento de Obras, Mobilidade e Equipamentos Municipais, que presidiu ao mesmo e por Clara Neto Velho Cabral de Medeiros dos Santos e Sousa, Chefe de Divisão da Divisão de Desenvolvimento e Monitorização de Equipamentos Municipais e Kelly Pavão Monte de Ferreira, Técnica Superior – Licenciada em Psicologia, como vogais efetivos, aberto sob proposta da Sr.ª Chefe de Divisão da Divisão supra identificada e autorizado por Despacho datado de 3 de dezembro de 2021 da Sr.ª Vereadora com competências na Gestão de Recursos Humanos, Cristina Sousa Melo Oliveira Neto Cordeiro do Canto Tavares.

A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e sistema de valoração final de cada método de seleção, oportunamente aprovados pela Sr.ª Vereadora de Recursos Humanos da Câmara Municipal em conformidade com a LTFP e a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual (adiante designada Portaria) e o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos.

MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR

Nestes termos o júri deliberou por unanimidade a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Em conformidade com o n.º 2 do art. 36.º da LTFP, no recrutamento de candidatos 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 em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção: **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção;**



- Para os candidatos que não se enquadrem no descrito anteriormente: **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.**

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO

Tendo em consideração o mapa de pessoal e a função e perfil de competências inerente ao posto de trabalho a concurso, foi determinado que:

1 - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) - A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, sendo considerados os seguintes fatores.

1.1 - Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores os seguintes parâmetros: - Habilitação Académica de base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP), Experiência Profissional Específica, e, quando aplicável (candidato (a) com vínculo de emprego público a exercer funções idênticas às do concurso), a Avaliação de Desempenho (AD).

1.1.1 - A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a grelha de referência em anexo (Anexo II), seguindo o seguinte critério:

AC = 0,1 HA + 0,2 FP + 0,2 EPG + 0,4 EPE + 0,1 AD, em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

FP = Formação Profissional




EPG = Experiência Profissional Geral

EPE = Experiência Profissional Específica

AD = Avaliação de Desempenho

Em que:

1.1.1 - Habilitação Académica de base (HA) – Certificada pelas entidades competentes, igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento e classificada nos termos seguintes:

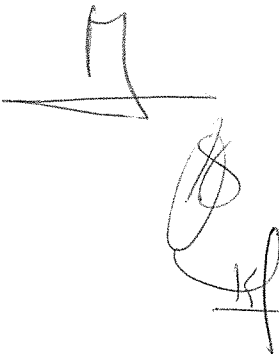
- 4 anos de escolaridade ou sem escolaridade obrigatória mas detentores de experiência profissional comprovada – 10 valores;
- 6 anos de escolaridade – 12 valores;
- 9 anos de escolaridade – 14 valores.
- 12 anos de escolaridade – 16 valores;
- superior a 12 anos de escolaridade - 20 valores.

1.1.2 - Formação Profissional (FP), neste fator, o Júri decidiu ter em consideração as ações de formação, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 5 anos, e devidamente comprovados. A pontuação a atribuir neste campo será o resultado do somatório do correspondente número de horas de formação, nos seguintes termos:

- Sem formação.....0 valores
- Número total de horas de formação até 30h.....12 valores
- Número total de horas de formação até 60h.....14 valores
- Número total de horas de formação até 90h.....18 valores
- Número total de horas de formação superior a 90h.....20 valores

1.1.2.1 - Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se refere o pontos 1.1.2.1, esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b) O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;
- c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas de valoração;
- d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;
- e) 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 este último o contabilizado.



1.1.3 - Experiência Profissional Geral (EPG), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de Encarregado Operacional, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

1.1.3.1 - Até um ano completo de experiência profissional, do seguinte modo:

- Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica.....6 valores
- Em serviços da Administração Autárquica8 valores

1.1.3.2 - Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:

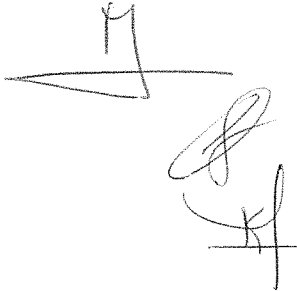
- Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica.....10 valores
- Em serviços da Administração Autárquica12 valores

1.1.3.3 - Por cada ano completo a mais, além de 3 anos de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica, acresce 0,5 valores, até ao máximo de 10 valores.

1.1.3.4 - Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica, acresce 1 valor, até ao máximo de 8 valores.

1.1.3.5 - Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:

- a) 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;
- b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;
- c) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;
- d) Na eventualidade do candidato deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos 1.1.3.1 e 1.1.3.2, a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;
- e) Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;



f) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 1.1.3.1 e 1.1.3.2 é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano até três anos completos;

g) Caso o candidato reúna os requisitos descritos nas grelhas dos pontos 1.1.3.3 e 1.1.3.4, a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 1.1.3.2.

1.1.4 - 1.3. Experiência Profissional Específica (EPE)

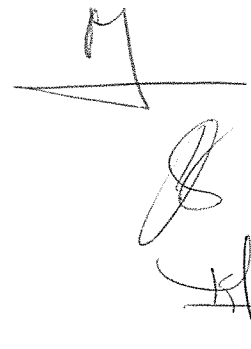
Neste fator, o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções nas áreas para as quais o procedimento concursal é aberto, nomeadamente conservação e manutenção de jardins, gestão e direção de equipas, de acordo com o seguinte:

- a) ≤ 2 anos – 8 valores
- b) > a 2 anos e ≤ a 6 anos – 12 valores
- c) > a 6 anos e ≤ a 10 anos – 16 valores
- d) > a 10 anos e ≤ a 14 anos – 18 valores
- e) > 14 anos – 20 valores

1.1.5 - Avaliação do desempenho (AD) – é relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

1.1.5.1. Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

1.1.5.2. Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o *desempenho adequado*, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.



2 - ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço;

2.1 - A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências *supra* definidas, é 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, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

2.2 - Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência20 valores
Detém um nível bom da competência16 valores
Detém um nível suficiente da competência12 valores
Detém um nível reduzido da competência.....8 valores
Detém um nível insuficiente da competência4 valores

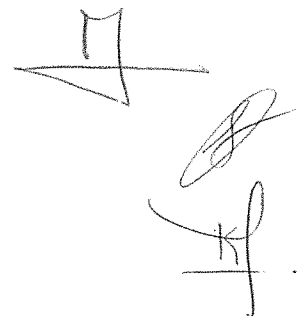
2.3 - A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valoresnível Elevado;
Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valoresnível Bom;
Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores.....nível Suficiente;
Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valoresnível Reduzido;
Inferior a 6 valores.....nível Insuficiente.

2.4 - Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final.

2.5 - Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora e 30 minutos.

2.6 - A classificação a atribuir a cada candidato/a na Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.



3 – PROVA TEÓRICA DE CONHECIMENTOS - a prova teórica de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas / práticas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica, e , ou, específica, diretamente relacionados com a exigência da função e na área de conservação e construção de jardins e espaços verdes, assume forma escrita, será efetuada em suporte papel e incide sobre os temas abaixo identificados, cuja matriz de correção e valoração de cada questão, constitui o Anexo I.

a) Temas comuns:

I – Atribuições, Competências e Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual (última alteração efetuada pela Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto);

II – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (última alteração efetuada pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março);

III – Estruturas Nuclear e Flexível da Organização dos Serviços Municipais do Município de Ponta Delgada (Diário da República – 2ª Série, n.º 72, de 11 de abril de 2014);

IV - Carta de Ética- Dez Princípios da Administração Pública, Resolução do Conselho do Governo, n.º 47/97, de 27 de fevereiro.

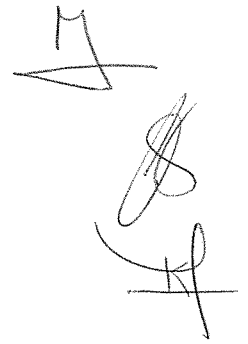
b) Temas específicos:

I - Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro - Prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho.

3.1 – A atualização da legislação referenciada nas alíneas a) e b) do ponto 3., ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos;

3.2 - A legislação mencionada nas alíneas a) e b) do ponto 3. encontra-se disponível no site do Diário da República em <http://dre.pt>;

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



3.4. Duração da Prova Escrita de Conhecimentos: 60 minutos, com tolerância de 15 minutos.

4 - AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA – que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências *supra* definido, podendo comportar uma ou mais fases.

4.1 - A avaliação psicológica é valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

4.2. A classificação da Avaliação Psicológica resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores.....nível Elevado;
Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores.....nível Bom;
Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores.....nível Suficiente;
Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores.....nível Reduzido;
Inferior a 6 valores.....nível Insuficiente.

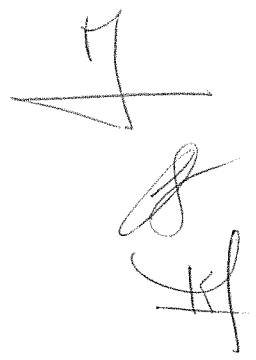
5 - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

5.1 - A Entrevista Profissional de Seleção é 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.

5.1.1 - A Entrevista Profissional de Seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros:

5.1.1.1 - Interesse e motivação profissional:

Avaliar as principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções do lugar a prover através de premissas, tais como: vocação profissional; desempenho de função adequada à sua preparação académica; formativa e profissional; experiência diferente; melhoria salarial; proximidade familiar; descontentamento profissional; e conhecimento em geral sobre as Autarquias Locais e o Município de Ponta Delgada, em particular.



Valoração:

- Não revelou qualquer interesse e motivação profissional para o desempenho da função.....4 valores;
- Revelou pouco interesse e motivação profissional para o desempenho da função.....8 valores;
- Revelou razoável interesse e motivação profissional para o desempenho da função.....12 valores;
- Revelou um bom interesse e motivação profissional para o desempenho da função16 valores;
- Revelou muito interesse e motivação profissional para o desempenho da função.....20 valores.

5.1.1.2 - Capacidade de expressão e comunicação:

Aferir da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não verbal (postura corporal, expressão oral e adequação do contacto interpessoal).

Valoração:

- Não demonstrou qualquer capacidade de expressão e comunicação.....4 valores
- Demonstrou dificuldade de expressão e comunicação.....8 valores
- Demonstrou razoável facilidade de expressão e comunicação.....12 valores
- Demonstrou boa facilidade de expressão e comunicação.....16 valores
- Demonstrou muito boa facilidade de expressão e comunicação.....20 valores

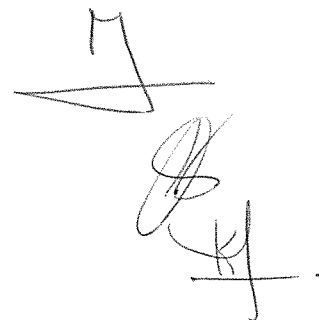
5.1.1.3 - Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função:

Apreciação da capacidade de adaptação às tarefas e responsabilidades inerentes à função do posto de trabalho a ocupar, atendendo à experiência e conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina este procedimento, bem como da capacidade para desenvolver de modo autónomo as respetivas tarefas e para organizar o trabalho em função dos prazos estabelecidos e das exigências de qualidade.

Valoração:

- Não manifestou aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função.....4 valores
- Manifestou insuficiente aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função.....8 valores
- Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais razoáveis para o desempenho da função.....12 valores
- Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais bons para o desempenho da função.....16 valores
- Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais muito bons para o desempenho da função.....20 valores

5.1.1.4 - Integração sócio-laboral:



Apreciação da capacidade para conhecer e respeitar regras de relacionamento com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos, desenvolver um bom relacionamento interpessoal e trabalhar em grupo/equipa.

Valoração:

Não manifestou capacidade de integração sócio-laboral4 valores
Manifestou pouca capacidade de integração sócio-laboral8 valores
Manifestou razoável capacidade de integração sócio-laboral12 valores
Manifestou boa capacidade de integração sócio-laboral.....16 valores
Manifestou muito boa capacidade de integração sócio-laboral20 valores

5.2. A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores.....nível Elevado;
Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores.....nível Bom;
Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores.....nível Suficiente;
Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores.....nível Reduzido;
Inferior a 6 valores.....nível Insuficiente.

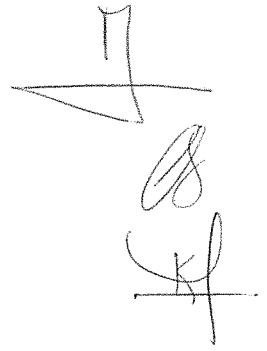
5.2.1. Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista Profissional de Seleção.

5.3. Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 20 minutos.

6. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) – 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.

6.1. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente ata, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

6.2. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:



CF = 0,45 MSOA + 0,25 MSOB + 0,30 EPS

Em que,

CF = Classificação Final

MSOA = Primeiro Método de Seleção Obrigatório, que consiste em:

- a) Avaliação Curricular para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Avaliação Curricular no formulário tipo de candidatura), e ;
- b) Prova de Conhecimentos para os restantes candidatos.

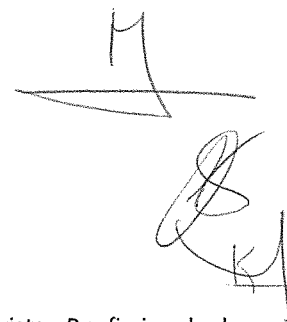
MSOB = Segundo Método de Seleção Obrigatório, que consiste em:

- a) Entrevista de Avaliação de Competências para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Entrevista de Avaliação de Competências no formulário tipo de candidatura), e;
- b) Avaliação Psicológica para os restantes candidatos.

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

8 - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL – em situações de igualdade de valorização na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- i) Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;
- ii) Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção / Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função;



iii) Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção/Interesse e motivação profissional;

iv) Os candidatos com mais elevada média final da habilitação académica, pertinente para o ingresso na categoria de Assistente Técnico;

v) Os candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do Júri.

Para o efeito, o Júri procedeu à elaboração da ficha de classificação da **Avaliação Curricular (AC)**, à aprovação da matriz de correção da **Prova Prática de Conhecimentos (PC)**, à elaboração da ficha de classificação da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** e de **Classificação Final (CF)**, cujos modelos se encontram anexos à presente ata, da qual constituem parte integrante.

9 – CRITÉRIOS DE ADMISSÃO

a) Admitir ao procedimento os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e sucessivamente, no caso de impossibilidade, os candidatos com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

b) Admitir os candidatos detentores das habilitações escolares legalmente exigíveis e sem vínculo prévio de emprego público, tendo em conta o ano de nascimento, designadamente:

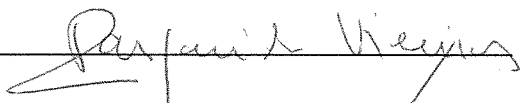
- nascidos até 31/12/1966 – 4 anos de escolaridade;
- nascidos entre 01 de janeiro de 1967 e até 31 de dezembro de 1980 – 6 anos de escolaridade;
- nascidos entre 01 de janeiro de 1981 e até 31 dezembro de 1994 – 9 anos de escolaridade;
- nascidos a partir de 01 de janeiro de 1995 – 12 anos de escolaridade;

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

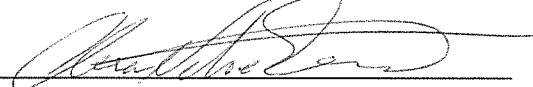
Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O júri

Maria Margarida Viveiros Santa Clara de Brito



Clara Neto Velho Cabral de Medeiros dos Santos e Sousa



Kelly Pavão Monte de Ferreira



