



FREGUESIA DE CEIRA

Rua Dr. Manuel Chaves e Castro, n.º 12

3030-853 Ceira

Telf: 239 923 351

## Ata de Reunião – Júri do Concurso

### Ata nº 1

---

Designação: Ata de reunião para o procedimento concursal comum para o preenchimento para de 2 (dois) postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, na área de cantoneiro/pedreiro.

---

Membro do Júri:

**Presidente:** Paulo Jorge de Almeida Cardoso, técnico superior no Município de Coimbra;

**Vogais Efetivos:** Isabel Maria Gomes Amado, assistente técnica na Freguesia de Ceira; e Luís Pereira da Costa, reformado, com acordo de voluntariado com a Freguesia de Ceira;

**Vogais Suplentes:** José Fernando dos Santos, Presidente da Junta de Freguesia de Ceira e Maria Júlia Simões Antunes, Secretária da Junta de Freguesia.

---

Local: Junta de Freguesia de Ceira

Horas: 21,30H

Aos vinte e oito dias do mês de outubro do ano de 2022, no âmbito do procedimento concursal comum, na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado, para 2 (dois) postos de trabalhos previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal da Freguesia de Ceira, na carreira e categoria de Assistente Operacional, reuniu o Júri designado por deliberação da Junta de Freguesia, datada 9 de setembro de 2022.

Estiveram presentes Paulo Jorge de Almeida Cardoso, que presidiu, os vogais efetivos Luís Pereira da Costa e Isabel Maria Gomes Amado que secretariou a presente reunião.

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação de dois postos de trabalho na categoria de Assistente Operacional (cantoneiro/pedreiro), com a seguinte caracterização: Grau de complexidade 1 com funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis, bem como a execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico e responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

**Nestes termos, o Júri do Procedimento concursal deliberou, por unanimidade, o seguinte:**

1. Requisitos Gerais Admissão: os requisitos legalmente exigidos, constantes do disposto no artigo

BA



## FREGUESIA DE CEIRA

Rua Dr. Manuel Chaves e Castro, n.º 12

3030-853 Ceira

Telf: 239 923 351

17.º da LGTFP: nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional, 18 anos de idade completos, não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar, possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções e ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

2. Requisitos Especiais: escolaridade obrigatória de acordo com a idade, nos termos do artigo 18.º e 86.º, n.º 1, al. a), ambos, da LGTFP.

3. Métodos de Seleção a aplicar no procedimento: os métodos de seleção obrigatórios são a **prova de conhecimentos** e a **avaliação psicológica** ou a **avaliação curricular** e a **entrevista de avaliação de competências**, consoante os candidatos não detenham ou detenham uma relação de emprego público previamente constituída e que tenham exercido as funções inerentes ao cargo a concurso, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP.

Dado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho, nomeadamente, a experiência e os aspetos comportamentais, será também utilizado um método de seleção facultativo, a **entrevista profissional de seleção**.

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Posto isto, passamos de seguida a explicitar em que consiste cada um destes critérios e quais os seus fatores de avaliação

3.1. Prova de Conhecimentos Prática (PCP): visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, incide sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função e reveste a natureza prática e individual, com duração não superior a 30 minutos. Em concreto, propor-se-á ao candidato a realização de um trabalho de pavimentação.

A classificação resulta da média obtida através da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, com uma valoração final de 45%, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:-----

$PCP = (A + B + C + D) / 4$  -----

**A - Atitude perante a tarefa**: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa -----



FREGUESIA DE CEIRA

Rua Dr. Manuel Chaves e Castro, n.º 12

3030-853 Ceira

Telf: 239 923 351

**B - Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios:** apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa;-----

**C - Regras de segurança do trabalho:** avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;-----

**D - Qualidade e rapidez de execução da tarefa:** apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa.-----

**3.1.1. Atitude perante a tarefa:** avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa – de 0 a 20 valores;

Em que:

Realização da tarefa com elevado interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança na sua execução – 20 valores;

Realização da tarefa muito interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança na sua execução – 16 valores;

Realização da tarefa com bom interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança na sua execução – 12 valores;

Realização da tarefa com suficiente interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança na sua execução – 8 valores;

Realização da tarefa com reduzido interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança na sua execução – 4 valores;

**3.1.2. Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios:** apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa – de 0 a 20 valores;

Utilização de materiais e de todas as ferramentas fundamentais para a execução das tarefas – 20 valores;

Utilização de materiais e de 5 (cinco) ferramentas fundamentais para a execução das tarefas – 16 valores;

Utilização de materiais e de 4 (quatro) ferramentas fundamentais para a execução das tarefas – 12 valores;

Utilização de materiais e de 3 (três) ferramentas fundamentais para a execução das tarefas – 8 valores;

Utilização de materiais e de 2 (duas) ou menos ferramentas fundamentais para a execução das tarefas – 4 valores;

**3.1.3. Regras de segurança do trabalho:** avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa – de 0 a 20 valores;

Bons conhecimentos das regras de segurança para a execução da tarefa e utilização de todos os equipamentos de proteção individual – 20 valores;

Bons conhecimentos das regras de segurança para a execução da tarefa e utilização de três equipamentos de proteção individual – 16 valores;

Adequados conhecimentos das regras de segurança para a execução da tarefa e utilização de 2 (dois) equipamentos de proteção individual – 12 valores;

Reduzidos conhecimentos das regras de segurança para a execução da tarefa e utilização de 2 (dois) equipamentos de proteção individual – 8 valores;

Reduzidos conhecimentos das regras de segurança para a execução da tarefa e utilização de 1 (um) equipamento de proteção individual – 4 valores;



FREGUESIA DE CEIRA

Rua Dr. Manuel Chaves e Castro, n.º 12

3030-853 Ceira

Telf: 239 923 351

**3.1.4. Qualidade e rapidez de execução da tarefa:** apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa – de 0 a 20 valores;

Tempo/Qualidade	Muito boa qualidade	Boa qualidade	Reduzida qualidade
< 15 minutos (min.)	20	16	12
≥ 15 (min.) e < 25 min.	16	12	8
≥ 25 min.	12	8	4

**3.1.5.** Os candidatos que compareçam à Prova de Conhecimentos Prática com atraso superior a 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

**3.1.6.** A classificação final a atribuir em cada um dos subfactores mencionados será a que o júri considerar por unanimidade e, no caso de não haver unanimidade da classificação a atribuir, resultará da média aritmética das pontuações atribuídas por cada membro nos subfactores em que não exista unanimidade.

**3.1.7.** O local, data e hora da realização da Prova de Conhecimento será atempadamente divulgado aos candidatos.

**3.2. Avaliação Psicológica (AP):** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência as competências, realização e orientação para resultados, orientação para o serviço público, organização e método de trabalho, adaptação e melhoria contínua, trabalho de equipa e cooperação e comunicação, e é valorada, através das menções classificativas de Apto e Não apto, e 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, com uma valoração final de 25%. Este método será aplicado pela NOVATEJO - Serviços de Avaliação Psicológica, Lda., uma vez que exige conhecimentos especializados na área da psicologia.

**3.2.1.** Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e /ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido.

**3.3. Avaliação Curricular (AC):** visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, a relevância da experiência adquirida e a formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho, que se encontrem devidamente comprovadas. Esta avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, com uma valoração final de 45%, que resultará da média aritmética das classificações obtidas nos seguintes parâmetros : Habilitações Académicas (HA); Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP); Avaliação de Desempenho (AD); de acordo com a seguinte fórmula:  $AC = (35\% \times HA) + (15\% \times FP) + (40\%$



FREGUESIA DE CEIRA

Rua Dr. Manuel Chaves e Castro, n.º 12

3030-853 Ceira

Telf: 239 923 351

Handwritten signature and date: 2-07

x EP) + (10% x AD).

**3.3.1. Habilitações Académicas (HA):** avaliar a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida:

Habilitações académicas de grau igual ao exigido à candidatura - 16 valores;-----

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura -- 20 valores.-----

Para efeitos de valoração da habilitação académica, esclarece-se que só será considerada a Habilitação Académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.-----

**3.3.2. Formação profissional:** Frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar, desde que devidamente comprovadas, não sendo valoradas as que não estiverem relacionadas com a área funcional. A pontuação será atribuída tendo em conta o somatório do número de horas/dias das ações frequentadas, sendo que a cada dia corresponde 6 horas, nos seguintes termos:

Sem formação – 0 valores;-----

Até 100 horas - 6 valores;-----

≥ 100 e ≤ 150 horas – 10 valores-----

≥ 151 e ≤ 200 horas – 15 valores-----

≥ 201 horas - 20 valores;-----

**3.3.3. Experiência profissional (EP):** avaliar o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores, 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 colocado a concurso, desde que devidamente comprovados e respeitantes à área de atividade a que se destina o procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, avaliado da seguinte forma:

Sem experiência – 0 valores;-----

Até 3 anos - 10 valores;-----

≥ 3 anos e < 4 anos – 12 valores-----

≥ 4 anos e < 5 anos – 14 valores-----

≥ 5 anos e < 6 anos – 16 valores-----

≥ 6 anos e < 7 anos – 18 valores-----

≥ 7 anos – 20 valores-----

**3.3.4. Avaliação de Desempenho (AD)** 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:

Desempenho inadequado - 0 valores;-----

Desempenho adequado - 12 valores;-----



**FREGUESIA DE CEIRA**

Rua Dr. Manuel Chaves e Castro, n.º 12

3030-853 Ceira

Telf: 239 923 351

Desempenho relevante - 16 valores;-----

Desempenho excelente - 20 valores;-----

**3.3.4.1.** 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 Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que, atribuirá 10 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 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar 18/2009, de 4 de setembro, sendo necessário a apresentação de documento emitido pelo respetivo serviço mencionando tal facto.

**3.3.4.2.** 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 qualitativa e quantitativa.

**3.4. Entrevista de Avaliação de Competência (EAC):** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, permitindo uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, tendo como referência as competências, realização e orientação para resultados, orientação para o serviço público, organização e método de trabalho, adaptação e melhoria contínua, trabalho de equipa e cooperação e comunicação, expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e valorada 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, com uma valoração final de 25%. Este método será aplicado pela NOVATEJO - Serviços de Avaliação Psicológica, Lda., uma vez que exige conhecimentos especializados na área da psicologia.

**3.4.1.** Por cada candidato submetido à avaliação psicológica será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e /ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido.

**3.5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** destina-se a obter, de forma objetiva e através de uma relação interpessoal, informações sobre a experiência profissional, os aspetos comportamentais no relacionamento interpessoal e a capacidade de compreensão e comunicação dos seus conhecimentos, de modo a implementá-los em situações reais, 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, numa escala de 0 a 20 valores, com uma valoração de 30%, obtida de acordo com os seguintes subfactores: experiência profissional; relacionamento interpessoal e espírito de equipa; Capacidade de comunicação e relacionamento e Motivação.

**3.5.1. Experiência profissional:** considera o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores e a sua utilidade para o exercício da função a que se candidata - 0 a 20 valores;

Em que:



FREGUESIA DE CEIRA

Rua Dr. Manuel Chaves e Castro, n.º 12

3030-853 Ceira

Telf: 239 923 351

*Handwritten signature and initials*  
2 = 07

**Elevado (20):** Responde às questões demonstrando domínio e conhecimento técnico-prático das funções a desempenhar, dá exemplos concretos das mesmas, revela conhecer e dominar o tipo de utensílios/ferramentas deve utilizar ou que produto aplicar;

**Bom (16):** Releva domínio e conhecimento técnico-prático das funções a desempenhar, mas não dá exemplos concretos das mesmas, revela conhecer medianamente e dominar o tipo utensílios/ferramentas que deve utilizar ou que produto aplicar;

**Suficiente (12):** Não revela domínio e conhecimento técnico-prático das funções a desempenhar, nem não dá exemplos concretos, revela conhecer suficientemente o tipo utensílios/ferramentas a utilizar ou que produto aplicar;

**Reduzido (8):** Não revela domínio e conhecimento técnico-prático das funções a desempenhar, nem não dá exemplos concretos, revela conhecer de forma insuficientemente o tipo utensílios/ferramentas a utilizar ou que produto aplicar;

**Insuficiente (4):** Não apresenta/menciona nenhuma das características anteriores.

**3.5.2. Relacionamento interpessoal e espírito de equipa:** procura avaliar, perante cenários hipotéticos ou reais, a capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa - 0 a 20 valores;  
Em que:

**Elevado (20):** Revela elevada interação com diversos membros do júri, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e adotando soluções de gestão de dificuldades e de eventuais conflitos de forma ajustada.

**Bom (16):** Revela boa interação com diversos membros do júri, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e evidencia algumas soluções de gestão de dificuldades e de eventuais conflitos de forma ajustada.

**Suficiente (12):** Revela interação, mas com dificuldades, tendo uma atitude introvertida no relacionamento e não evidencia soluções de gestão de dificuldades e de eventuais conflitos de forma ajustada.

**Reduzido (8):** Não revela interação tendo uma atitude introvertida no relacionamento e evidencia soluções de gestão de dificuldades e de eventuais conflitos pouco ajustadas.

**Insuficiente (4):** Não releva qualquer das características anteriores.

**3.5.3. Capacidade de comunicação:** procura avaliar a capacidade de manutenção de um fio condutor de pensamento, coerente e lógico, a sua assertividade e postura perante o júri - 0 a 20 valores;

Em que:

**Elevado (20):** Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza, pertinência e coerência;

**Bom (16):** Responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade, clareza, pertinência e coerência;

**Suficiente (12):** Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza, pertinência e coerência;

**Reduzido (8):** Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza, pertinência



**FREGUESIA DE CEIRA**

Rua Dr. Manuel Chaves e Castro, n.º 12

3030-853 Ceira

Telf: 239 923 351

e coerência;

**Insuficiente (4):** Responde às questões colocadas sem objetividade, clareza, pertinência e coerência.

**3.5.4. Motivação:** visa avaliar a motivação e interesse em desempenhar as funções a que se candidata - 0 a 20 valores;

Em que:

**Elevado (20):** Demonstrou possuir bastante entusiasmo pelo exercício da função, relevando muito interesse pelas atividades a desenvolver. Definiu objetivos projetando forte interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam querer progredir no trabalho, ou aceitar desafios, conseguir fazer mais em termos de trabalho, integrando o conceito de serviço público numa perspetiva prática e não meramente retórica.

**Bom (16):** Demonstrou possuir entusiasmo pelo exercício da função, relevando interesse pelas atividades a desenvolver. Definiu objetivos projetando interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam querer progredir no trabalho, ou aceitar desafios, conseguir fazer mais em termos de trabalho.

**Suficiente (12):** Demonstrou possuir algum entusiasmo pelo exercício da função. Definiu objetivos permitindo prognosticar algum interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. Deu respostas que indiciam perspetivar fazer algo mais em termos profissionais ou pessoais, mas sem concretizar.

**Reduzido (8):** Demonstrou possuir pouco entusiasmo pelo exercício da função. Respondeu por vezes às questões colocadas com conceitos não adequados ou com conceitos vagos, revelando alguma insegurança ou incerteza nas respostas.

**Insuficiente (4):** Não demonstrou entusiasmo pelo exercício da função e respondeu às questões colocadas com conceitos não adequados ou com conceitos vagos, revelando muita insegurança ou incerteza nas respostas.

**3.5.5.** Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com os subfactores definidos, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a análise dos subfactores em causa, avaliadas segundo os seguintes níveis de classificação: elevado (20 valores); bom (16 valores); suficiente (12 valores); reduzido (8 valores); insuficiente (4 valores).

**3.5.6.** A classificação final a atribuir em cada um dos subfactores mencionados será a que o júri considerar por unanimidade e, no caso de não haver unanimidade da classificação a atribuir, resultará da média aritmética das pontuações atribuídas por cada membro nos subfactores em que não exista unanimidade.

**3.5.7.** O local, data e hora da realização da Entrevista será atempadamente divulgado aos candidatos.

4. Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório.



**FREGUESIA DE CEIRA**

Rua Dr. Manuel Chaves e Castro, n.º 12

3030-853 Ceira

Telf: 239 923 351

5. A classificação final dos métodos de seleção utilizados resulta da aplicação da seguinte fórmula:

CF (classificação final) = (45% x PCP) + (25% x AP) + (30% x EPS) ou -----

CF (classificação final) = (45% x AC) + (25% x EAC) + (30% x EPS), -----

conforme o especificado no ponto 3. -----

6. Em caso de igualdade de valoração entre candidatas, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da Prova de Conhecimento Prática "B - Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa"

2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da Prova de Conhecimento Prática "C - Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa".

3.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da Prova de Conhecimentos Prática PC: "D - Qualidade e rapidez de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa"

7. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

8. Por análise e deliberação do júri do procedimento concursal, será admitida a substituição do nível habilitacional por experiência profissional mínima de um ano na área funcional de cantoneiro e/ou pedreiro, nos termos do disposto no art. 34.º da LGTFP.

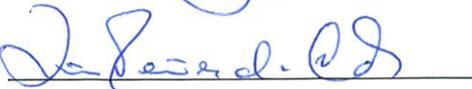
Por nada mais ter sido tratado, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

Presidente do Júri:

  
-----

Vogais Efetivos:

  
-----

  
-----

