

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA AREA DE ENGENHARIA CIVIL, PARA CONSTITUIÇÃO DE VINCULO DE EMPREGO PUBLICO POR TEMPO INDETERMINADO.

Bruno Miguel Nogueira
f

ATA N.º 1

----- Aos dezassete dias do mês de junho, do ano de dois mil e dezanove, nas instalações dos Paços do Concelho, reuniu o JURI dos procedimentos concursais comuns para o preenchimento de 2 (dois) posto de trabalho de TECNICO SUPERIOR - AREA DE ENGENHARIA CIVIL, da carreira geral de Técnico superior, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, do Mapa de Pessoal do Município de Miranda do Douro (DAGU - Divisão de Ambiente e Gestão urbana e DOM - Divisão de Obras Municipais), Ref: A e B, encontrando-se presentes os seguintes membros: Presidente: José Carlos Fernandes, técnico superior (área de engenharia civil) Chefe de Divisão do Município de Freixo de Espada à Cinta; Vogais: Bruno Miguel Henrique Nogueira, técnico superior (área engenharia civil) do Município de Torre de Moncorvo e Telmo Gama Seromenho, técnico superior (área de arquitetura) do Município de Torre de Moncorvo. -----

----- A reunião do JURI 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 JURI tomou conhecimento do conteúdo da deliberação da Câmara Municipal de vinte e cinco de janeiro de dois mil e dezanove, bem como dos despachos do Sr. Presidente da Câmara Municipal de sete de fevereiro e vinte e

3.º Grupo Populino
[Assinatura]
[Assinatura]

dois de abril, ambos de dois mil e dezanove, e da caracterização dos postos de trabalho a ocupar. -----

----- Ponderando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o JURI 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.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a saber: -----

a) - Aos candidatos que reúnam as condições do n. 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. 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 os postos de trabalho a ocupar. -----

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

a) - Habilitações Académicas - onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação 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

Guarino de Aguiar
F

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 aos postos 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 caracterizadoras 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:

HA = Habilitações Académicas; -----

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 da habilitação académica, será atribuída de acordo com o seguinte critério: -----

I. Nível habilitacional exigido para a integração na carreira de técnico superior - 19 valores; -----

II - Nível habilitacional superior ao exigido para a integração na carreira de técnico superior - 20 valores. -----

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

Guaraciopopuina

f

b) - A forma 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 (3.30 horas)	1
1 dia	2
2,3 dias	3
4, 5 dias	4
> 5 dias	5

c) - A experiência profissional será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras dos postos de trabalho concursados, de acordo com o seguinte critério: -----

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

Blumenroth
K.
↓

Entre 1 a 3 anos de experiencia profissional - 8 valores; -----

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

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

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

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

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

Mais de 18 anos de experiencia profissional - 20 valores. -----

----- Os candidatos serão pontuados, no fator experiencia 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 dos postos 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 discriminadas no anexo I à presente ata (perfil de competências) da qual faz parte integrante. -----

Francisco Aguiar
CH
↓

----- A entrevista de avaliação de competências será realizada, nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, 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 específica, e será efetuada em suporte de papel e composta por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla, terá a duração de 90 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 20.06, na redação atual; -----

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07.01; -----

- 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 16.12, na redação atual; -----

- Regulamentação associada ao Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, nomeadamente a Portaria n.º 113/2015, de 22.04 e a Portaria n.º 216-B/2008, de 03.03; -----

- Regime das Acessibilidades - Decreto-Lei n.º 163/2006, de 08.08, na redação atual; -----

Blasco Wopuine
[Signature]

- Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão do Território - Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14.05; -----

- 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; -----

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

- 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; -----

Bureau de Pesquisa
[Handwritten signature]

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 experiência 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 experiencia profissional para a execução das tarefas caracterizadoras 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.

Bruno R. Opina
[Handwritten signature]

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

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.** -----

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

Guilherme Magalhães
[assinatura]
[assinatura]

16 valores	Projeteu 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 expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica 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.** -----

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 ou elevado grão da importância do posto de trabalho a ocupar, em prol do normal funcionamento dos serviços

Bruno Lopes
L

----- Capacidade de comunicação e fluência verbal. -----

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.

Bruno Nogueira
[Signature]
7

----- Relacionamento interpessoal. -----

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 = Experiencia Profissional; -----

Grupo Espinosa
↓

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: -----

----- $OF = AC*40\% + EAC*30\% + EPS*30\%$ -----

Em que:

OF = 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: -----

----- $OF = PC*40\% + AP*30\% + EPS*30\%$ -----

----- Mais deliberou o JURI, 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 JURI 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.º da Portaria 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; -----

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

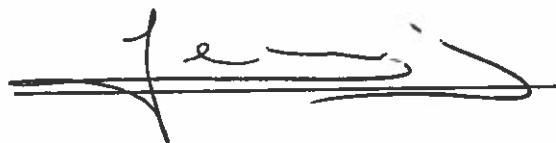
b) - Subsistindo o empate, atender-se-á aos candidatos que tenham mais experiência profissional na área de atividade e/ou candidatos residentes no concelho de Miranda do Douro. -----

----- Relativamente ao ponto 3 da ordem de trabalhos - **exclusão dos métodos de seleção** - o JURI 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. 9 e n. 10, ambos do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril. -----

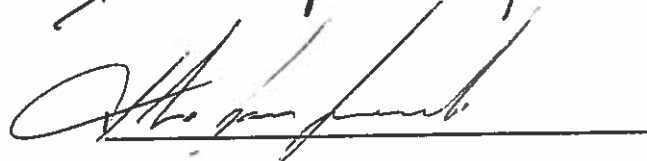
----- Relativamente ao ponto 4 da ordem de trabalhos - **utilização faseada dos métodos de seleção** - o JURI deliberou, por unanimidade, que por razões de celeridade, uma vez que o recrutamento é urgente, será faseada a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: Aplicação, num primeiro momento, 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 JURI presentes. -----

O JURI



Bruno Miguel Henrique Pereira



ANEXO I

Bruno Vespúcia
R

Designação dos Postos de Trabalho	2 Técnicos Superiores na Área de Engenharia Civil
Grau de Complexidade Funcional	3
Unidade Orgânica/Serviço	Divisão de Obras Municipais/Divisão de Ambiente e Gestão Urbana
Conteúdo Funcional Geral	Funções consultivas, de estudo, planeamento programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e preparam a decisão: elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado, nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do Órgão ou Serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.
Principais tarefas, atribuições e responsabilidades que constituem o trabalho diário destes postos de trabalho	Apreciação de projetos de engenharia civil, tendo presente os diplomas legais em vigor, designadamente o regime jurídico da urbanização e edificação (RJUE), emissão de pareceres técnicos, elaboração de propostas de estratégia, de metodologia e de desenvolvimento para as intervenções urbanísticas e arquitetónicas, apoio na elaboração de Planos Municipais de Ordenamento do Território e outros Instrumentos de Planeamento e Gestão do Território,. Elaborar estudos e projetos de planeamento, de Urbanização e de Edificação no que à parte de engenharia civil diz respeito: Apoiar na elaboração de projetos de obras públicas (edificação, urbanismo, vias); Apoiar nos procedimentos concursais de empreitadas de obras publicas; Acompanhamento técnico de Operações de Reabilitação Urbana; Elaboração do respetivo programa estratégico de reabilitação urbana.
Nível Habilitacional exigido	Licenciatura em engenharia civil
Requisitos obrigatórios de formação/Aptidões	Os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Publicas, aprovada pela Lei n. 35/2014, de 20 de junho, na atual redação
Outros requisitos obrigatórios	Titulo profissional (inscrição na ordem dos engenheiros ou ordem dos engenheiros técnicos
Formação continua adequada	Regulamentos internos sobre a sua área de atividade, sem prejuízo de outras diretamente relacionadas com a respetiva área de atuação

Brasão de Armas
 7

Competências mais importantes para o exercício da função (mínimo de 5 e máximo de 7)

Orientação para Resultados	<input type="checkbox"/>	Otimização de recursos	<input type="checkbox"/>
Orientação para o Serviço Público	<input checked="" type="checkbox"/>	Responsabilidade e Compromisso com o serviço	<input checked="" type="checkbox"/>
Planeamento e Organização	<input checked="" type="checkbox"/>	Relacionamento Interpessoal	<input checked="" type="checkbox"/>
Análise da Informação e Sentido crítico	<input type="checkbox"/>	Comunicação	<input type="checkbox"/>
Conhecimentos especializados e Experiência	<input type="checkbox"/>	Trabalho de Equipa e Cooperação	<input checked="" type="checkbox"/>
Adaptação e Melhoria Contínua	<input checked="" type="checkbox"/>	Coordenação	<input type="checkbox"/>
Iniciativa e Autonomia	<input type="checkbox"/>	Representação e Colaboração Institucional	<input type="checkbox"/>
Inovação e Qualidade	<input type="checkbox"/>	Negociação e Persuasão	<input type="checkbox"/>
		Tolerância à pressão e Contrariedades	<input checked="" type="checkbox"/>