

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202207/0712
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Pendente
Nível Orgânico: Outros
Orgão / Serviço: Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Técnico Superior
Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: 2.ª posição, nível 16, da Tabela Remuneratória Única

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Realizar estudos e outros trabalhos de natureza jurídica, conducentes à definição e concretização das políticas da CIMAC e dos Municípios associados;
Elaborar pareceres e informações sobre a interpretação e aplicação da legislação, bem como normas e regulamentos internos;
Recolher, tratar e difundir legislação, jurisprudência, doutrina e outra informação necessária ao serviço em que está integrado;
Prestar apoio técnico-jurídico aos Municípios associados e aos órgãos e serviços da CIMAC;

Caracterização do Posto de Trabalho: Assegurar a publicação no Diário do República de todos os diplomas, despachos, avisos e outros, que nele devam ser publicados;
Assegurar a verificação de procedimentos contratuais, em respeito ao emanado no Código dos Contratos Públicos;
Assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração;
Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva
Nomeação transitória, por tempo determinável
Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado
CTFP a termo resolutivo certo
CTFP a termo resolutivo incerto
Sem Relação Jurídica de Emprego Público

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
b) 18 anos de idade completos;
c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;
e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP: Deliberação do Conselho Intermunicipal da CIMAC de 17/05/2022

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura em Direito

Grupo Área Temática

Direito, Ciências Sociais e Serviços

Sub-área Temática

Direito

Área Temática

Direito

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central	1	Rua 24 de Julho, 1	Évora	7000673 ÉVORA	Évora	Évora

Total Postos de Trabalho: 1**Nº de Vagas/ Alterações****Formação Profissional****Outros Requisitos:****Formalização das Candidaturas****Envio de Candidaturas para:** recrutamento@cimac.pt**Contacto:** 266749420**Data Publicitação:** 2022-08-04**Data Limite:** 2022-08-19**Texto Publicado****Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:** DR nº 147, 2ª série de 1 de agosto de 2022 - Aviso (extrato) 15106/2022

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1. De acordo com as disposições constantes dos artigos 30.º e 33.º a 37.º do anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, da tramitação do procedimento concursal constante na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e nos termos do disposto no artigo 11.º da mesma, torno público que, por meu despacho de dia 08 de junho de 2022 e na sequência da deliberação do Conselho Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central, doravante designada por CIMAC, de dia 17 de maio de 2022, se irá proceder à abertura, pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir da data de publicitação de oferta na Bolsa de Emprego Público (BEP), de procedimentos concursais comuns para o preenchimento de 3 (três) postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal da CIMAC visando a constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado. 2. Legislação aplicável, nas suas redações atuais: a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; b) Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro; c) Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; d) Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal nos termos do n.º 2 do artigo 37.º do anexo à LTFP; e) Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, que aprova a tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas; f) Decreto regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, que estabelece a correspondência entre os níveis da tabela remuneratória única e as posições remuneratórias das categorias das carreiras gerais; g) Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março, que estabelece o estatuto das carreiras, categorias e funções do pessoal de informática, bem como as condições específicas de prestação de trabalho; h)

Portaria n.º 358/2002, de 3 de abril, que define as áreas e os conteúdos funcionais das carreiras do pessoal de informática da Administração Pública e regulamenta o sistema de formação profissional que lhes é aplicável; i) Despacho n.º 11321/2009, de 08 de maio, do Ministro de Estado e das Finanças, que aprovou os modelos de formulários-tipo (publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 89, de 8 de maio de 2009); j) Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, em todos os serviços e organismos da administração central, regional autónoma e local. 3. Procedimentos prévios: 3.1. Declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento na CIMAC. 3.2. De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Exmo. Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, foi determinado que “As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores (as) em situação de requalificação”. 3.3. O procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, conforme determina o artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, que estabelece o regime de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, conjugado com o artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, compete no âmbito das Autarquias Locais, à Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA). A EGRA ainda não se encontra constituída na CIMAC. 4. Caracterização dos Postos de Trabalho de acordo com o Mapa de Pessoal em vigor: 4.1. Referência A.1: 1 (um) posto de trabalho de Técnico Superior na área de Direito - Licenciatura em Direito, para a Unidade de Gestão de Recursos, com as seguintes funções específicas: - Realizar estudos e outros trabalhos de natureza jurídica, conducentes à definição e concretização das políticas da CIMAC e dos Municípios associados; - Elaborar pareceres e informações sobre a interpretação e aplicação da legislação, bem como normas e regulamentos internos; - Recolher, tratar e difundir legislação, jurisprudência, doutrina e outra informação necessária ao serviço em que está integrado; - Prestar apoio técnico-jurídico aos Municípios associados e aos órgãos e serviços da CIMAC; - Assegurar a publicação no Diário da República de todos os diplomas, despachos, avisos e outros, que nele devam ser publicados; - Assegurar a verificação de procedimentos contratuais, em respeito ao emanado no Código dos Contratos Públicos; - Assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração; - Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior. 4.2. A descrição de funções em referência não prejudica a atribuição ao (à) trabalhador (a) de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o (a) trabalhador (a) detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º do anexo à LTFP. 5. Local de Trabalho: Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central. 6. Âmbito de Recrutamento: 6.1. Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, na sua redação atual, no despacho datado de 08 de junho de 2022 e na Deliberação do Conselho Intermunicipal datada de 17 de maio de 2022, o recrutamento abrange trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público. 7. Prazo de Validade: Os procedimentos concursais são válidos para o preenchimento imediato dos postos de trabalho a ocupar. Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, o procedimento concursal será válido para ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo máximo de 18 meses contados a partir da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento (reserva de recrutamento interna). 8. Requisitos de admissão: 8.1. Requisitos Gerais: Os definidos no n.º 1 do artigo 17.º do anexo à LTFP: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, Convenção Internacional ou Lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício de funções; e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 8.2. Requisitos Especiais - Habilitações Académicas e Profissionais exigidas: 8.2.1. Referência A - Titularidade de Licenciatura; a) Referência A.1 - Licenciatura em Direito; 8.3. Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: apenas poderá ser candidato (a) ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional. Os (as) candidatos (as) detentores (as) de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão,

deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável. 9. Substituição da Habilitação: Em cumprimento da alínea i) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, adverte-se que nos presentes procedimentos não há lugar à substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissional, a que alude o n.º 2 do artigo 34.º do anexo à LTFP, no qual é admitido a substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissional. 10. Não podem ser admitidos (as) candidatos (as) que, cumulativamente, se encontrem integrados (as) na carreira, sejam titulares da categoria e não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento, conforme decorre, a contrário, do n.º 1 do artigo 35.º do anexo à LTFP e diretamente da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. 11. Remuneração: O posicionamento remuneratório dos (as) trabalhadores (as) obedecerá ao estabelecido no artigo 38.º do anexo à LTFP, em conjugação com o disposto na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada nos termos do Decreto-Lei n.º 109-A/2021 de 7 de dezembro, sem prejuízo da determinação de outro posicionamento remuneratório, sempre que a posição remuneratória atual do candidato seja superior à remuneração de referência; 11.1. Referência A.1 - Técnico (a) Superior - Posição remuneratória 2, Nível remuneratório 16, correspondente a 1268,04 euros (mil duzentos e sessenta e oito euros e quatro cêntimos), sem prejuízo do eventual recurso ao procedimento de negociação, no limite da Posição remuneratória 4, Nível remuneratório 23, correspondente a 1632,82 euros (mil seiscentos e trinta e dois euros e oitenta e dois cêntimos)”. 12. Prazo para Apresentação de Candidaturas: 12.1. As candidaturas devem ser apresentadas no prazo de 10 dias úteis, contados da data da publicitação do procedimento na Bolsa de Emprego Público (BEP). 13. Forma de Apresentação das Candidaturas: 13.1. Formalização das candidaturas - As candidaturas deverão ser efetuadas em suporte eletrónico, através do preenchimento do formulário tipo, disponível no serviço de Recursos Humanos da entidade e no site oficial da mesma, em www.cimac.pt. 13.2. As candidaturas deverão ser remetidas por Correio Eletrónico (recrutamento@cimac.pt), até ao termo do prazo fixado. 13.3. Não serão consideradas nem aceites as candidaturas que não identifiquem corretamente a referência do procedimento e o posto de trabalho a que se candidata. 13.4. Com o formulário de candidatura deverão ser apresentados os seguintes documentos: a) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações académicas; b) Curriculum vitae, datado e assinado, anexando os documentos comprovativos das formações e experiência profissional nele mencionados, sob pena das mesmas não serem consideradas em caso de aplicação do método de seleção - Avaliação Curricular; c) No caso de o candidato já ter vínculo de emprego público, deverá ainda, apresentar a respetiva declaração autenticada emitida pelo serviço de origem a que o (a) candidato (a) pertence, devidamente atualizada (reportada ao 1.º dia útil estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, descrição das atividades/funções que executa, indicação qualitativa e quantitativa da avaliação de desempenho dos últimos 3 (três) ciclos avaliativos, desde que atribuída nos termos do SIADAP ou declaração de que o (a) candidato (a) não foi avaliado (a) nesse período e identificação da remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos; 13.5. As falsas declarações prestadas pelos (as) candidatos (as) serão punidas nos termos da Lei. 13.6. Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato (a) a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento. 14. Motivos de Exclusão: 14.1. A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos legalmente exigidos, dentro dos prazos legais estabelecidos na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, determina a exclusão do (a) candidato (a) ao procedimento, nos termos do n.º 8 do artigo 20.º do suprarreferido diploma. 14.2. Constitui igualmente motivo de exclusão a entrega extemporânea da candidatura. 15. Métodos de Seleção: 15.1. Atento ao disposto no n.º 1 do artigo 36.º do anexo à LTFP e no n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção a aplicar, por serem obrigatórios, são a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica. 15.2. De acordo com a deliberação do Conselho Intermunicipal da CIMAC, de 17 de maio de 2022, opta-se ainda, em complemento dos métodos de seleção obrigatórios, de acordo com o previsto no

n.º 4 do artigo 36.º do anexo à LTFP e no n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, pela adoção do método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção. 15.3. Relativamente aos(às) candidatos(as) que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho, bem como no recrutamento de candidatos(as) em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade para cuja ocupação os presentes procedimentos foram publicitados, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências. 15.4. Os (as) candidatos (as) referidos (as) no ponto 15.3 podem afastar, por escrito, no formulário de candidatura, a utilização dos métodos de seleção de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, optando pelos métodos previstos para os (as) restantes candidatos (as), ao abrigo do n.º 3 do artigo 36.º do anexo à LTFP. 15.5. Em conformidade com a deliberação e com o despacho mencionados no ponto 1 do presente aviso e com as disposições legais em vigor, por se mostrar inexecutável a aplicação dos métodos de seleção num único momento e também por razões de economia e eficiência do processo, a aplicação dos métodos de seleção será efetuada em função do número de candidatos, nos termos do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. 15.6. De acordo com o disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, nos procedimentos em que sejam admitidos (as) candidatos (as) em número igual ou superior a 100, a utilização dos métodos de seleção será faseada, nos seguintes termos: a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos (as) candidatos (as), do primeiro método de seleção obrigatório, em concreto a Prova de Conhecimentos; b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos (as) candidatos (as) aprovados (as) no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades; c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos (às) restantes candidatos (as), que se consideram excluídos (as). 15.6.1. As tranches sucessivas de candidatos a que se refere o ponto anterior serão formadas por 30 candidatos. 16. Prova de Conhecimentos - Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos (as) candidatos (as) diretamente relacionadas com as exigências da função e é valorada até às centésimas numa escala de 0 a 20 valores, revestindo as características abaixo identificadas consoante a carreira em questão. 16.1. Referência A.1 No procedimento para recrutamento de Técnico (a) Superior (Referência A.1) a Prova de Conhecimentos, será de forma escrita, sob anonimato, em suporte de papel, revestindo natureza teórica, com respostas de escolha múltipla e de desenvolvimento, incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e terá a duração máxima de 1 hora e 30 minutos. 16.1.1. A Prova de Conhecimentos acima descrita admite a consulta de legislação simples (não anotada ou comentada), em formato de papel, não podendo a mesma ter qualquer sublinhado a lápis, esferográfica, caneta ou marcador, não sendo permitida a sua consulta em qualquer equipamento informático, designadamente telemóveis, tablets, computadores, entre outros, não sendo permitida a sua presença na sala durante a realização da prova, versando sobre as seguintes matérias: Referência A.1: - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual; - Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual; - Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual; - Regime Jurídico da Organização dos Serviços das Entidades Intermunicipais e o Estatuto do Respetivo Pessoal Dirigente, estabelecido pela Lei n.º 77/2015, de 29 de julho, na sua redação atual; - Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais, aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua redação atual; - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP), na sua redação atual; - Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que adapta aos serviços da administração autárquica o SIADAP, na sua redação atual; - Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual; - Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, na sua redação atual; - Código do Trabalho, aprovado e revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual; - Decreto-

Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, que institui o ilícito de mera ordenação social e respetivo processo, na sua redação atual; - Lei-Quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais, estabelecida pela Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, na sua redação atual; - Regulamento Interno da CIMAC - Regulamento n.º 552/2021, publicado no Diário da República n.º 115/2021, série II, de 16 de junho de 2021, na sua redação atual; - Estatutos da CIMAC disponíveis na sua página eletrónica, em www.cimac.pt; 17. Avaliação psicológica - Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, as aptidões, as características de personalidade e competências comportamentais dos (as) candidatos (as) e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. 17.1. A avaliação psicológica será valorada da seguinte forma: a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de "Apto" e "Não apto"; b) Na última fase do método, para os (as) candidatos (as) que o tenham completado, 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. 18. Entrevista Profissional de Seleção - Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o (a) entrevistador (a) e o (a) entrevistado (a), nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. 18.1. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos e da mesma será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. 18.2. 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. 19. Avaliação Curricular - Visa analisar a qualificação dos (as) candidatos (as), designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. 19.1. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar. 19.2. A ponderação de cada um dos elementos a avaliar será definida pelo Júri no momento anterior à publicação do procedimento. 20. Entrevista de Avaliação de Competências - Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 20.1. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, e deve estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. 20.2. A Entrevista de Avaliação de Competências 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. 21. Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, as atas do Júri, onde constam 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 do método, serão publicitadas na página eletrónica da CIMAC, em www.cimac.pt. 22. Ordenação final dos (as) candidatos (as): 22.1. Generalidade dos (as) candidatos (as): A ordenação final destes (as) candidatos (as), que completem o procedimento resultará da ponderação das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e através da seguinte fórmula: $OF=40\%PC+30\%AP+30\%EPS$ Em que: - OF – Ordenação Final; - PC – Prova de conhecimentos; - AP – Avaliação Psicológica; - EPS – Entrevista Profissional de Seleção. 22.2. Candidatos (as) abrangidos (as) pelo ponto 15.3 do aviso: A ordenação final destes (as) candidatos (as) que completem o procedimento resultará da ponderação das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e através da seguinte fórmula: $OF=60\%AC+40\%EAC$ Em que: - OF – Ordenação Final; - AC – Avaliação Curricular; - EAC – Entrevista de Avaliação de Competências. 23. Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar constam em ata do Júri e são de acesso dos (as) candidatos (as), nos termos do disposto no ponto

21 do presente Aviso. 24. É excluído do Procedimento o (a) candidato (a) que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. 25. A falta de comparência dos (as) candidatos (as) a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. 26. A Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica, a Entrevista Profissional de Seleção e a Entrevista de Avaliação de Competências, serão realizadas em data, hora e local a comunicar oportunamente. 27. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos (as), os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. 28. Composição do Júri: a) Referência A.1: 1 (um) posto de trabalho de Técnico Superior na área de Direito - Licenciatura em Direito, para a Unidade de Gestão de Recursos: Presidente – Isabel Patricia Baião Roberto, Chefe de Equipa Multidisciplinar da Unidade de Gestão de Recursos, na qualidade de Presidente; Vogais efetivos – 1.º vogal efetivo: Jerónimo António Vaqueiro José, Secretário Intermunicipal, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos; 2.º vogal efetivo: Ana Maria Mensurado Macedo Cartaxo, Técnica Superior da Unidade de Gestão de Recursos /Recursos Humanos; Vogais Suplentes – 1.º vogal suplente: Marta Martins Reganha, Chefe de Equipa Multidisciplinar da Unidade de Inovação e Qualificação; 2.º vogal suplente: Ricardo Rodrigues Osório de Barros, Chefe de Equipa Multidisciplinar da Unidade de Transportes e Energia. 28.1. Nas suas ausências e impedimentos, o (a) Presidente do Júri será substituído (a) pelo 1.º vogal efetivo. 29. Terminado o prazo para apresentação de candidaturas previsto no ponto 12. do presente aviso, o Júri procede à verificação dos elementos apresentados pelos (as) candidatos (as), designadamente a reunião dos requisitos exigidos, a apresentação dos documentos essenciais à admissão ou avaliação e os (as) candidatos (as) excluídos (as) serão notificados (as) para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, e por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. Nos termos do artigo 21.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e por razões de celeridade procedimental, os candidatos (as) admitidos (as) bem como os(as) excluídos (as) serão convocados (as) pela forma prevista no artigo 10.º do suprarreferido diploma, com indicação do dia, hora e local para realização do primeiro método de seleção. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da CIMAC e disponibilizada na sua página eletrónica, em www.cimac.pt. Os (as) candidatos (as) aprovados (as) em cada método são convocados (as) para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. As listas unitárias da ordenação final dos postos de trabalho referenciados nos pontos 4.1. e 4.2. do presente Aviso serão publicitadas na página eletrónica da CIMAC, em www.cimac.pt, bem como serão os (as) candidatos (as) notificados (as) acerca da publicitação das mesmas, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. 30. Período experimental – O regime aplicável ao período experimental na carreira de Técnico Superior é o estabelecido nos artigos 45.º e seguintes do anexo à LTFP. 31. O recrutamento será efetuado nos termos definidos na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º do anexo à LTFP e terá lugar após o termo dos procedimentos concursais. 32. Nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a publicação integral deste procedimento será efetuada na BEP, em www.bep.gov.pt, no 5.º dia útil após a publicação de extrato do presente Aviso na 2.ª série do Diário da República. O presente procedimento concursal será publicitado ainda na página eletrónica da CIMAC, em www.cimac.pt, a partir da data da publicação na BEP referida anteriormente. 33. Quota de emprego para candidatos (as) com deficiência: 33.1. Nos concursos para 1 (um) ou 2 (dois) posto (s) de trabalho - Nos termos conjugados do n.º 1 do artigo 1.º com o n.º 3 do artigo 3.º, ambos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o (a) candidato (a) com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Estes (as) devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado. 33.2. Nos concursos para mais de dois e menos de dez postos de trabalho, nos termos conjugados do n.º 1 do artigo 1.º com o n.º 2 do artigo 3.º, ambos do Decreto-

Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um lugar, por concurso, para candidatos (as) com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Estes (as) devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado. 33.3. Nos concursos para dez ou mais postos de trabalho - Nos termos conjugados do n.º 1 do artigo 1 com o n.º 1 do artigo 3.º, ambos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de 5% dos postos de trabalho, com arredondamento para a unidade superior, por concurso, para candidatos (as) com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Estes (as) devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado. 34. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a CIMAC, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 35. A CIMAC informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura aos presentes procedimentos concursais, em cumprimento do disposto nos artigos 17.º, 19.º e 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), aprovado pela Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto). A conservação dos dados pessoais apresentados pelos (as) candidatos (as) no decurso dos presentes procedimentos concursais deve respeitar o previsto no artigo 47.º da Portaria. Os documentos apresentados no âmbito dos presentes procedimentos concursais constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua redação atual. 36. Em tudo o que não esteja previsto no presente Aviso, aplicam-se as normas constantes na legislação atualmente em vigor. Évora, julho de 2022. O Primeiro-Secretário da CIMAC, Manuel André Piteira Espenica

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP: