

COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO ALENTEJO CENTRAL

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA (NÃO REVISTA) DE ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA, PARA A UNIDADE DE INOVAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

---- Aos 8 dias do mês de junho de dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho de Especialista de Informática, da carreira (não revista) de Especialista de Informática e categoria de Especialista de Informática de grau 1, nível 2, do Mapa de Pessoal da Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, estando presentes os seguintes membros: -----

---- Presidente – Marta Martins Reganha, Chefe de Equipa Multidisciplinar da Unidade de Inovação e Qualificação, na qualidade de Presidente; -----

---- 1.º Vogal Efetivo – Vasco José Margalho Capitão, Especialista de Informática da Unidade de Inovação e Qualificação, que substitui o(a) Presidente nas suas faltas e impedimentos; ---

---- 2.º Vogal Efetivo - Ana Maria Mensurado Macedo Cartaxo, Técnica Superior de Recursos Humanos da Unidade de Gestão de Recursos. -----

---- Depois de todos terem ocupado os seus lugares, foi aberta a reunião pelo(a) Presidente do Júri, tendo-se dado início à mesma, através da análise dos assuntos constantes na Ordem do Dia anexa à convocatória para a presente reunião, oportunamente enviada a todos os membros do Júri, e que se passa a indicar: -----

- 1. Orientações no âmbito de aplicação dos métodos de seleção (métodos aplicáveis, parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método);**
- 2. Critérios de ordenação preferencial, em situações de igualdade de valoração.**

---- No que concerne ao ponto um da Ordem do Dia, o Júri deliberou aprovar algumas orientações relativas à aplicação dos métodos de seleção, nos termos do artigo 14.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, doravante designada Portaria. -----

---- Relativamente ao método de seleção - Prova de Conhecimentos, deliberou o Júri que a prova terá duração máxima de 1 hora e 30 minutos, será efetuada com consulta de legislação simples (não anotada ou comentada), em formato de papel, não podendo a

COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO ALENTEJO CENTRAL

mesma ter qualquer sublinhado a lápis, esferográfica, caneta ou marcador, e 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. Os candidatos devem fazer-se acompanhar do seu documento de identificação, isto é, do bilhete de identidade ou do cartão de cidadão, bem como virem munidos de esferográfica ou caneta. -----

---- O Júri deliberou, também, que a prova seja constituída por 14 (catorze) perguntas de escolha múltipla e 3 (três) perguntas de desenvolvimento e que a pontuação a atribuir às perguntas seja, de 1 (um) valor às 14 (catorze) primeiras perguntas e de 2 (dois) valores às restantes 3 (três) perguntas, num total de 20 (vinte) valores. -----

---- O Júri deliberou ainda estabelecer os seguintes critérios para atribuição das pontuações das respostas: -----

---- Perguntas de escolha múltipla: -----

---- Resposta correta e fundamentada – 1 valores; -----

---- Resposta correta e sem fundamentação – 0,5 valores; -----

---- Resposta incorreta – 0 valores. -----

---- Perguntas de desenvolvimento: -----

---- Resposta correta e fundamentada – 2 valores; -----

---- Resposta correta e sem fundamentação – 1,5 valores; -----

---- 2/3 da resposta correta e fundamentada – 1,5 valores; -----

---- 2/3 da resposta correta e sem fundamentação – 1 valor; -----

---- Metade da resposta certa e fundamentada – 1,3 valores; -----

---- Metade da resposta certa e sem fundamentação – 0,8 valores; -----

---- 1/3 da resposta certa e fundamentada – 1 valor; -----

---- 1/3 da resposta certa e sem fundamentação – 0,5 valores; -----

---- Resposta incorreta – 0 valores. -----

---- As situações não enquadráveis nas referidas anteriormente, serão objeto de ponderação por parte do Júri. -----

---- A prova escrita versará sobre o programa/bibliografia/legislação infra apresentada, nas suas versões atuais, a saber: -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;

COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO ALENTEJO CENTRAL

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- 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);
- Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que adapta o SIADAP aos serviços da administração autárquica;
- Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março, que estabelece o estatuto das carreiras e funções específicas do pessoal de informática;
- 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;
- 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;
- Lei n.º 46/2018, de 13 de agosto, que estabelece o regime jurídico da segurança do ciberespaço, transpondo a Diretiva (UE) 2016/1148, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6 de julho de 2016, relativa a medidas destinadas a garantir um elevado nível comum de segurança das redes e da informação em toda a União;
- Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de julho, que regulamenta o Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço e define as obrigações em matéria de certificação da cibersegurança em execução do Regulamento (UE) 2019/881 do Parlamento Europeu, de 17 de abril de 2019;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2018, de 28 de março, que define orientações técnicas para a Administração Pública em matéria de arquitetura de segurança das redes e sistemas de informação relativos a dados pessoais;
- 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;
- Estatutos da CIMAC, disponíveis na sua página eletrónica, em www.cimac.pt.

----- Neste sentido, o Júri procedeu à elaboração das provas relativas aos métodos de Seleção aplicáveis, tendo deliberado que a Prova de Conhecimentos (PC) e a respetiva grelha de correção se encontram na posse do Júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial. -----

COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO ALENTEJO CENTRAL

---- O método de seleção - Avaliação Psicológica (AP), será aplicado de acordo com o estabelecido na alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, e a sua valoração será efetuada conforme o disposto no n.º 3 do artigo 9.º do mesmo diploma legal. -----

---- O Júri deliberou que o método de seleção - Entrevista Profissional de Seleção (EPS), será aplicado de modo a avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, resultando a sua valoração, numa escala de 0 a 20 valores, do resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

---- O Júri deliberou, de seguida, que os parâmetros a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção (EPS), serão os seguintes: -----

---- $EPS = QP + MI + AP + RH + CCE$ -----

Em que: -----

---- EPS = Entrevista Profissional de Seleção; -----

---- QP = Qualificação Profissional; -----

---- MI = Motivação e Interesse; -----

---- AP= Atitudes Profissionais; -----

---- RH = Relacionamento Humano; -----

---- CCE = Capacidades de Comunicação e de Expressão. -----

---- Os parâmetros serão avaliados 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, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

---- Os parâmetros de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção serão aplicados da seguinte forma: -----

---- Qualificação Profissional: -----

---- Neste parâmetro será avaliada a adequação da qualificação profissional do(a) candidato(a) ao posto de trabalho, obtida através de experiência, da frequência de ações de formação, ou demonstrada através de conhecimentos profissionais que manifestou possuir ou da capacidade de adaptação às funções de Especialista de Informática. -----

---- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----



COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO ALENTEJO CENTRAL

- i. detém os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e consegue aplicá-los de forma adequada; -----
- ii. a sua experiência profissional permite resolver questões profissionais complexas; ----
- iii. orienta o seu comportamento de forma a aumentar e atualizar os seus conhecimentos e experiência, para desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas; -----
- iv. domina e utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho com níveis de eficiência e eficácia; -----
- v. mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço. -----

---- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

---- 4 valores – Insuficiente – Muito fraca adequação da qualificação profissional à carreira de Especialista de Informática; -----

---- 8 valores – Reduzido - Fraca adequação da qualificação profissional à carreira de Especialista de Informática; -----

---- 12 valores – Suficiente - Razoável adequação da qualificação profissional à carreira de Especialista de Informática; -----

---- 16 valores – Bom - Boa adequação da qualificação profissional à carreira de Especialista de Informática; -----

---- 20 valores – Elevado - Excelente adequação da qualificação profissional à carreira de Especialista de Informática. -----

---- Motivação e Interesse: -----

---- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes motivacionais e o interesse manifestado pelo(a) candidato(a) durante a entrevista face ao exercício de funções de Especialista de Informática, nomeadamente a sua apetência para compreender e assumir o contributo das suas atividades para o funcionamento do serviço, por forma a exercer as mesmas de modo disponível e diligente e para se interessar pelos aspetos essenciais da sua atividade e do funcionamento do serviço. -----

---- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. assume uma orientação participativa e uma orientação para a ação; -----
- ii. assume o seu papel e presta um serviço de qualidade, de acordo com as regras regulamentares do serviço; -----

COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO ALENTEJO CENTRAL

- iii. tem disponibilidade para responder às solicitações dos utentes internos e externos;
- iv. responde com prontidão e disponibilidade às exigências e desafios profissionais; ----
- v. se integra nos contextos profissionais e considera a diversidade de tarefas/atividades como oportunidades de desenvolvimento profissional. -----

---- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

---- 4 valores – Insuficiente – Quando demonstre muito fraca motivação e muito pouco interesse pelas funções de Especialista de Informática; -----

---- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre fraca motivação e pouco interesse pelas funções de Especialista de Informática; -----

---- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre razoável motivação e razoável interesse pelas funções de Especialista de Informática; -----

---- 16 valores – Bom - Quando demonstre boa motivação e bom interesse pelas funções de Especialista de Informática; -----

---- 20 valores – Elevado - Quando demonstre elevada motivação e elevado interesse pelas funções de Especialista de Informática. -----

---- Atitudes Profissionais: -----

---- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo(a) candidato(a) durante a entrevista no aspeto do profissionalismo no exercício de funções e face ao perfil da carreira de Especialista de Informática, nomeadamente na capacidade de atingir resultados, de atuar de forma proativa, na valorização e atualização profissional. -----

---- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. concretiza com eficiência e eficácia as atividades/tarefas que lhe são atribuídos, gerindo o tempo de trabalho de forma adequada; -----
- ii. prioriza a sua atuação, considerando as atividades mais relevantes para os objetivos do serviço; -----
- iii. assume objetivos exigentes e concretizáveis, pautando a sua conduta com empenho e rigor de forma a atingi-los; -----
- iv. na resposta às solicitações e desafios profissionais adota uma postura ativa e dinâmica; -----
- v. na concretização das suas funções é autónomo e diligente; -----
- vi. na resolução de problemas profissionais, procura solucioná-los e veicular alternativas adequadas. -----

---- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----



COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO ALENTEJO CENTRAL

- 4 valores – Insuficiente - Quando demonstre possuir muito fracas atitudes profissionais;
- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre possuir fracas atitudes profissionais; -----
- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre possuir razoáveis atitudes profissionais; -----
- 16 valores – Bom - Quando demonstre possuir boas atitudes profissionais; -----
- 20 valores – Elevado - Quando demonstre possuir excelentes atitudes profissionais. -----

---- Relacionamento Humano: -----

---- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo(a) candidato(a) durante a entrevista no aspeto do relacionamento interpessoal, nomeadamente na capacidade de interagir de forma adequada com pessoas com características pessoais diversas e em contextos profissionais distintos, estabelecendo com facilidade o relacionamento e promovendo a gestão adequada dos eventuais conflitos. -----

---- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. o seu trato com os colegas, superiores hierárquicos e utentes do serviço é cordial, comunicativo e colaborante; -----
- ii. trabalha com colegas com diversas características e interage com os diversos serviços; -----
- iii. os potenciais conflitos são resolvidos com correção, maturidade e com respeito por todos os intervenientes; -----
- iv. possui autoconfiança nos relacionamentos e que se integra nos vários contextos profissionais com facilidade e nas equipas de trabalho. -----

---- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

---- 4 valores – Insuficiente - Quando demonstre possuir muito fracas capacidades de relacionamento humano; -----

---- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre possuir fracas capacidades de relacionamento humano; -----

---- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre possuir razoáveis capacidades de relacionamento humano; -----

---- 16 valores – Bom - Quando demonstre possuir boas capacidades de relacionamento humano; -----

---- 20 valores – Elevado - Quando demonstre possuir excelentes capacidades de relacionamento humano. -----

---- Capacidades de Comunicação e de Expressão: -----

COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO ALENTEJO CENTRAL

----- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo(a) candidato(a) durante a entrevista no aspeto das capacidades de comunicação e de expressão, nomeadamente na capacidade de se expressar com clareza e precisão, com a linguagem adequada e com assertividade na exposição e na defesa das suas ideias. -----

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. se expressa oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão; -----
- ii. argumenta e transmite as ideias de forma clara, precisa e rigorosa; -----
- iii. utiliza a linguagem adequada às situações e aos interlocutores; -----
- iv. detém capacidade de autodomínio e adaptação a situações imprevistas; -----
- v. na exposição das suas ideias é assertivo, captando a atenção dos interlocutores; -----
- vi. respeita, considera e valoriza as opiniões dos interlocutores. -----

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

----- 4 valores – Insuficiente - Quando demonstre possuir muito fracas capacidades de comunicação e de expressão; -----

----- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre possuir fracas capacidades de comunicação e de expressão; -----

----- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre possuir razoáveis capacidades de comunicação e de expressão; -----

----- 16 valores – Bom - Quando demonstre possuir boas capacidades de comunicação e de expressão; -----

----- 20 valores – Elevado - Quando demonstre possuir excelentes capacidades de comunicação e de expressão. -----

----- O Júri deliberou que na Entrevista Profissional de Seleção (EPS) serão colocadas questões aos candidatos, fixadas nos termos da presente ata, que ficarão na posse do Júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial. -----

----- O Júri deliberou ainda que a classificação final dos candidatos será obtida aplicando a seguinte fórmula: -----

----- $CF = PC \times 40\% + AP \times 30\% + EPS \times 30\%$ -----

----- Em que: -----

----- CF = Classificação Final; -----

----- PC = Prova de Conhecimentos; -----

----- AP = Avaliação Psicológica; -----

----- EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----



COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO ALENTEJO CENTRAL

---- O Júri deliberou por sua vez que, caso existam candidatos na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, serão avaliados do seguinte modo: -----

---- O método de seleção de Avaliação Curricular (AC), com uma valoração, até às centésimas, numa escala de 0 a 20 valores, será avaliado através da aplicação da seguinte fórmula: -----

---- $AC = HA \times 30\% + FP \times 30\% + EP \times 40\%$ -----

---- Em que: -----

---- HA – Habilitações Académicas; -----

---- FP – Formação Profissional; -----

---- EP – Experiência Profissional; -----

---- O Júri aprovou também a escala de pontuação de cada um dos fatores que integram a fórmula de avaliação do método de seleção - Avaliação Curricular, e que se apresenta de seguida: -----

---- Para cada fator de avaliação do método de seleção de avaliação curricular proceder-se-á nos termos seguintes: -----

- a) **Habilitações académicas (HA)** – Neste fator serão consideradas as habilitações académicas dos candidatos, desde que oficialmente reconhecidas, nos seguintes termos: -----

Habilitações académicas	Valoração
Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar	16 valores
Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar	18 valores
Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar	20 valores

- b) **Formação profissional (FP)** – Neste fator serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que versem sobre temáticas genéricas e específicas relacionadas com as exigências das funções do posto de trabalho a ocupar. -----
A valoração deste fator terá expressão na escala de 6 (seis) a 20 (vinte) valores e, para efeitos de avaliação, ter-se-ão em conta estágios, cursos, seminários ou outras ações de formação frequentadas pelos candidatos nos cinco anos anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República e

COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO ALENTEJO CENTRAL

enquanto titulares da categoria e no exercício da atividade caracterizadora dos postos de trabalho, de acordo com a seguinte grelha: -----

Formação Profissional (Duração)	Valoração
Sem formação	6 valores
Até 35 horas de formação	8 valores
Até 100 horas de formação	10 valores
Até 150 horas de formação	12 valores
Até 200 horas de formação	14 valores
Até 250 horas de formação	16 valores
Até 300 horas de formação	18 valores
Mais de 300 horas de formação	20 valores

Aos candidatos detentores de curso de pós-graduação ou de curso de especialização nas áreas e temáticas supra referenciadas, será atribuído mais 1 (um) valor por cada curso. -----

A formação em ferramentas informáticas será sempre considerada desde que realizada no período e no exercício da atividade indicada. -----

No caso de não ser indicada a duração da formação em número de horas, será considerado um dia de formação como equivalente a 7 (sete) horas. -----

A valoração do presente fator não poderá exceder os 20 (vinte) valores. -----

- c) **Experiência Profissional** – Neste fator será ponderada a experiência profissional em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, exercida na Administração Pública, nos seguintes termos: -----

Experiência Profissional (Meses)	Valoração
Até 12 meses	10 valores
Até 24 meses	12 valores
Até 48 meses	14 valores
Até 72 meses	16 valores
Até 96 meses	18 valores
Mais de 96 meses	20 valores



COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO ALENTEJO CENTRAL

Aos candidatos com experiência profissional em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar desenvolvida em Autarquias Locais, nos 36 (trinta e seis) meses anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República, será atribuído mais 1 (um) valor por cada 12 (doze) meses completos de experiência. -----

A valoração do presente fator não poderá exceder 20 (vinte) valores. -----

---- O método de seleção - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e será 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. -----

---- Neste método de seleção serão analisadas as seguintes competências: -----

- i. Orientação para resultados; -----
- ii. Planeamento e organização; -----
- iii. Análise da informação e sentido crítico; -----
- iv. Iniciativa e autonomia; -----
- v. Conhecimentos especializados e experiência; -----
- vi. Trabalho de equipa e cooperação. -----

---- Descrição das competências a analisar: -----

---- Orientação para resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; -----

---- Planeamento e organização – Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades; -----

---- Análise da informação e sentido crítico – Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico; -----

---- Iniciativa e autonomia – Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los; -----

---- Conhecimentos especializados e experiência – Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções; -----

---- Trabalho de equipa e cooperação – Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. -----



COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO ALENTEJO CENTRAL

---- Para efeitos de avaliação será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliados 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 final destes candidatos será expressa de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula: -----

---- $CF = AC \times 60\% + EAC \times 40\%$ -----

---- Em que: -----

---- CF = Classificação Final; -----

---- AC = Avaliação Curricular; -----

---- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

---- Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de “Não apto” num dos métodos ou fases, não se lhes aplicando o método ou fases seguintes. -----

---- No que concerne ao ponto dois da Ordem do dia, relativamente aos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração, aquando da utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do artigo 7.º da Portaria, o Júri deliberou que a ordenação destes é efetuada, de forma decrescente, em função: -----

---- a) do tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, com contrato de trabalho em funções públicas; -----

---- b) do tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional; -----

---- c) da nota final da habilitação académica exigida; -----

---- d) do número de horas de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho; -----

---- e) do tempo de exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social; -----

COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO ALENTEJO CENTRAL

---- f) caso subsista a igualdade de valoração, o desempate será efetuado por sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos. -----

---- Relativamente aos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração, aquando da sua ordenação final, o Júri deliberou que a ordenação destes é efetuada de acordo com o disposto no artigo 27.º da Portaria e, caso a igualdade se mantenha, de forma decrescente, em função: -----

---- a) do tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, com contrato de trabalho em funções públicas; -----

---- b) do tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional; -----

---- c) da nota final da habilitação académica exigida; -----

---- d) do número de horas de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho; -----

---- e) do tempo de exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social; -----

---- f) caso subsista a igualdade de valoração, o desempate será efetuado por sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos. -----

---- As deliberações do Júri foram todas tomadas por unanimidade. -----

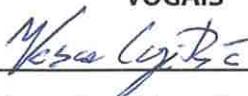
---- Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião de que se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos e, posteriormente, afixada/publicada no Edifício da CIMAC e na página eletrónica da mesma em www.cimac.pt, para poder ser consultada. -----

PRESIDENTE DO JÚRI

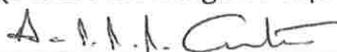


(Marta Martins Reganha)

VOGAIS



(Vasco José Margalho Capitão)



(Ana Maria Mensurado Macedo Cartaxo)

