

Procedimento concursal comum de recrutamento de dois trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Técnico Superior, para exercício de funções na Divisão de Contabilidade, Controlo e Disponibilidades (DCCD).

ATA N.º 1

Aos 30 dias do mês de maio do ano de dois mil e dezanove, pelas 10 horas, nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de dois postos de trabalho da carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal do Município de Cascais, para exercício de funções na Divisão de Contabilidade, Controlo e Disponibilidades (DCCD), aberto por deliberação da Câmara Municipal de Cascais de 26 de fevereiro de 2019, que recaiu sobre a proposta n.º 119/2019, estando presentes os seguintes membros:

- 1.º Vogal Efetivo, em substituição do Presidente: Isabel Grego;
- 2.º Vogal Efetivo: Luísa Andrade;
- 2.º Vogal Suplente: Vera Calha.

A reunião do júri 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 – Método facultativo;
 - 1.3 – Sistema de valoração final;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção;
4. Utilização faseada dos métodos de seleção.

Iniciada a reunião, o júri tomou conhecimento do conteúdo da deliberação da Câmara Municipal de Cascais, de 26 de fevereiro de 2019, relativa à proposta n.º 118/2019, bem como da informação elaborada pela Sra. Diretora do Departamento de Recursos Humanos e do despacho do Sr. Presidente da Câmara sobre a mesma exarado em 17 de maio de 2019, e da caracterização dos postos de trabalho a ocupar.

I - Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, que:

1.1 Métodos de seleção obrigatórios

Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal serão os previstos no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a saber:

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP serão 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.º 3 do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação 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 o posto de trabalho a ocupar.

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

- a) Habilitação académica** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) Formação profissional**, em que se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, realizadas desde 2016, inclusive, 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 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 ponderará o desempenho 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 de desempenho**, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 10\% HA + 30\% FP + 30\% EP + 30\% AD$$

Em que:

AC = Avaliação curricular;

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

- a) A valoração da habilitação académica (HA) será atribuída de acordo com a seguinte critério:
- I. Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura (licenciatura) - 16 valores;

B
A
y

II. Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura - 20 valores.

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

b) A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

- Nenhuma unidade de crédito - 0 valores;
- De 1 a 6 unidades de créditos - 10 valores;
- De 7 a 14 unidades de crédito - 12 valores;
- De 15 a 20 unidades de crédito - 14 valores;
- De 21 a 25 unidades de crédito - 16 valores;
- Mais de 25 unidades de crédito - 20 valores.

A formação será convertida em unidades de crédito de acordo com as tabelas seguintes:

Duração da ação de formação	Unidades de crédito
1, 2 dias	1
3, 4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	5

Duração da pós-graduação ou parte letiva do mestrado se esta for equivalente a pós-graduação	Unidades de crédito
Até 150 horas	14
De 151 a 250 horas	18
Superior a 250 horas	22

c) A experiência profissional (EP) será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado, de acordo com o seguinte critério:

- Menos de 1 ano de experiência profissional - 8 valores;
- Entre 1 e 2 anos de experiência profissional - 10 valores;
- Entre 2 e 3 anos de experiência profissional - 12 valores;
- Entre 3 e 4 anos de experiência profissional - 13 valores;
- Entre 4 e 5 anos de experiência profissional - 14 valores;
- Entre 5 e 6 anos de experiência profissional - 15 valores;
- Entre 6 e 7 anos de experiência profissional - 16 valores;
- Entre 7 e 8 anos de experiência profissional - 17 valores;
- Entre 8 e 9 anos de experiência profissional - 18 valores;
- Entre 9 e 10 anos de experiência profissional - 19 valores;
- Mais de 10 anos de experiência profissional - 20 valores.

Os candidatos serão pontuados no fator experiência 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 idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

4,5 a 5 – Excelente / 4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores;

4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores;

3 a 3,9 – Bom / 2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores;

1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 6 valores.

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ser-lhes-ão atribuídos 12 valores.

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 as discriminadas no anexo I à presente ata (perfil de competências), da qual faz parte integrante.

A entrevista de avaliação de competências será realizada 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 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 será disponibilizado para consulta no dia útil a seguir ao da aplicação do mesmo.

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.

Cada uma das competências será avaliada da seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência - 20 valores;

Detém um nível bom da competência - 16 valores;

Detém um nível suficiente da competência - 12 valores;

Detém um nível reduzido da competência - 8 valores;

Detém um nível insuficiente da competência - 4 valores.

A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte fórmula:

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6) / 6$$

Em que:

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

C1 = Competência 1;

C2= Competência 2;

C3= Competência 3;

C4= Competência 4;

C5= Competência 5;

C6= Competência 6.

18
1
4

O resultado da aplicação da fórmula supra descrita será convertido nos seguintes níveis classificativos:

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

1.1.3 Prova de conhecimentos

A prova de conhecimentos visa avaliar conhecimentos académicos e ou profissionais e capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o conhecimento o adequado da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, será efetuada em suporte e papel e composta por questões de escolha múltipla, terá a duração de uma hora e trinta minutos (uma única fase) e versará sobre a legislação/bibliografia/temática abaixo descritas:

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01;
- Regime jurídico das autarquias locais, estatuto das entidades intermunicipais, regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e regime jurídico do associativismo autárquico, aprovados pela Lei n.º 75/2013, de 12/09, retificada e alterada pelos seguintes diplomas: Retificação n.º 46-C/2013, de 01/11, Retificação n.º 50-A/2013, de 11/11, Lei n.º 25/2015, de 30/03, Lei n.º 69/2015, de 16/07, Lei n.º 7-A/2016, de 30/03, Lei n.º 42/2016, de 28/12, e Lei n.º 50/2018, de 16/08;
- Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais, aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, retificada e alterada pelos seguintes diplomas: Retificação n.º 46-B/2013, de 01/11, Lei n.º 82-D/2014, de 31/12, Lei n.º 69/2015, de 16/07, Lei n.º 132/2015, de 04/09, Lei n.º 7-A/2016, de 30/03, Retificação n.º 10/2016, de 25/05, Lei n.º 42/2016, de 28/12, Lei n.º 114/2017, de 29/12, Lei n.º 51/2018, de 16/08, Retificação n.º 35-A/2018, de 12/10, e Lei n.º 71/2018, de 31/12;
- Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas, doravante designado SNC-AP, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, modificado pelos seguintes diplomas: Decreto-Lei n.º 85/2016, de 21/12, Lei n.º 114/2017, de 29/12, e Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15/05;
- Manual de implementação do SNC-AP Versão 2 da autoria da Comissão de Normalização Contabilística;
- Notas de Enquadramento ao Plano de Contas Multidimensional, aprovadas pela Portaria n.º 189/2016, de 14/07;
- Regras aplicáveis à assunção de compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas, aprovadas pela Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, alterada pelas Leis n.º 20/2012, de 14/05, 64/2012, de 20/12, 66-B/2012, de 31/12, e 22/2015, de 17/03.

Durante a realização da prova os candidatos poderão consultar os diplomas legais acima identificados, não sendo autorizado o uso de legislação comentada ou anotada.

A Prova de Conhecimentos será valorada de uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A atualização da legislação acima referenciada, ocorrida após a publicitação do presente procedimento, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

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 é o que consta do anexo I a esta ata, e será valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de classificativas de Apto e Não Apto;
- 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.

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada 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:

Parâmetro de avaliação	Assunto a abordar
F1-Relevância da experiência profissional	Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho
F2-Motivação e interesses profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais
F3-Relacionamento Interpessoal	Avaliará a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada

F4-Capacidade de Comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal
------------------------------	---

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

Relevância da experiência profissional

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	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
8,00	Revelou não deter experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, mas ser detentor de experiência profissional em áreas distintas que poderá aproveitar indiretamente ao exercício das funções objeto do posto concursado
12,00	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre a execução de algumas das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar
16,00	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre a maior parte das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar
20,00	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre todas as atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar

Motivação e interesses profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividade a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado
8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado
12,00	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização

B
A
4

	profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
16,00	Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.

Relacionamento interpessoal

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	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.
8,00	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.
12,00	Manifestou entendimento razoável da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, 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.
16,00	Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, evidenciou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de bom à capacidade de relacionamento interpessoal.
20,00	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de muito bom à capacidade de relacionamento interpessoal.

B
A
y

Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou vocabulário pobre e dificuldade de expressão.
8,00	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão.
12,00	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.
16,00	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de comunicação verbal, capacidade de comunicação e empatia
20,00	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar perguntas e responder a questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (F1 + F2 + F3 + F4) / 4$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

F1, F2, F3 e F4 = Avaliação dada a cada um dos parâmetros de avaliação.

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 classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção:

$$CF = (CAC \times 40\%) + (CEAC \times 30\%) + (CEPS \times 30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

CAC = Classificação da Avaliação Curricular;

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção.

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção:

$CF = (CPC \times 40\%) + (CAP \times 30\%) + (CEPS \times 30\%)$

Em que:

CF = Classificação Final;

CPC = Classificação da Prova de Conhecimentos;

CAP = Classificação da Avaliação Psicológica;

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção.

Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais.

Nos termos dos números 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

II - Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos - critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial - o júri deliberou, por unanimidade, que:

Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- a) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "relevância da experiência profissional";
- b) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "motivação e interesses profissionais";
- c) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "relacionamento interpessoal".

III - Relativamente ao ponto 3 da ordem de trabalhos - Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção - o júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção.

IV - Quanto ao ponto 4 da ordem de trabalhos - Utilização faseada dos métodos de seleção -, o júri 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 de seleção obrigatório (avaliação curricular ou prova de conhecimentos); Aplicação do segundo método de seleção (entrevista de avaliação de competências ou avaliação psicológica) e do método seguinte (entrevista profissional de seleção) apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos 15 de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional até à satisfação das necessidades dos serviços; Dispensa de aplicação do segundo método e dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, deliberou ainda o Júri, solicitar aos candidatos no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, pelas 13 horas e 30 minutos, 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 júri presentes.

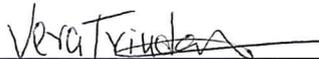
O Júri



1.º Vogal Efetivo (em substituição do Presidente)



2.º Vogal Efetivo



2.º Vogal Suplente