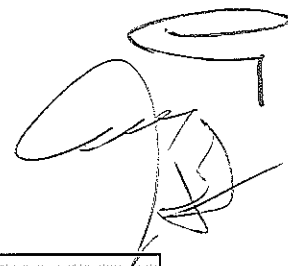




## MUNICÍPIO DE ARCOS DE VALDEVEZ

### ATA NÚMERO UM



Procedimento concursal comum para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de 1 posto de trabalho, da carreira e categoria de Técnico Superior (Contabilidade)

Aos sete do mês de julho de dois mil e vinte e dois, nas instalações da Camara Municipal de Arcos de Valdevez, pelas 11,30 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a Constituído de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para o Preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior (área de Contabilidade) do mapa de pessoal deste Município, aberto por despacho n.º 2/2022 proferido pelo Presidente da Câmara Municipal no dia 07/07/2022.

Estiveram presentes os elementos do júri, designados nos termos da deliberação e despacho supracitados, Faustino Gomes Soares, Presidente do Júri; Davide Canossa Gomes e Ivone Carla Cristão Ribas Gonçalves, 1ª e 2ª vogais efetivos.

#### **Ordem de trabalhos:**

- O júri, após tomar conhecimento do teor da deliberação da Camara Municipal de Arcos de Valdevez, relativamente a abertura do procedimento, determinou que, ponderado o conjunto de responsabilidades e de tarefas inerentes aos postos de trabalho a ocupar, os assuntos a abordar nesta reunião constam da seguinte ordem de trabalhos:

I. Definir o perfil de competências adequado ao exercício das funções a desempenhar,

II. Os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;

III. Analisar o envolvimento de entidades externas publicas ou privadas para a realização de métodos de seleção;

IV. Critérios de Ordenação preferencial

V. A forma de notificação das pessoas que se candidatam: formalização das candidaturas e demais assuntos considerados essenciais para a tramitação de todo o processo concursal, nesta fase.

#### **I - Perfil de Competências adequado ao exercício das funções a desempenhar:**

Considerando a caracterização dos postos de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal prevista no mapa de pessoal do Município de Arcos de Valdevez, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos/as candidatos/as:

1 – **Análise de informação e sentido crítico:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

2 – **Inovação e Qualidade:** Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.

3 – **Responsabilidade e compromisso com o serviço:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

4 – **Conhecimentos especializados e experiência:** Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Relativamente à competência n.º 4, o Júri decidiu que a referida competência não deverá ser avaliada no método de entrevista de avaliação de competências, mas sim através da entrevista profissional de seleção feita pelo Júri.

## II. - Métodos de Seleção:

1. - No presente procedimento concursal, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, previstos nos n.ºs 1 e 2 do art.º 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, da seguinte forma:

a) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica;

ou

b) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (aplicada apenas a trabalhadores/as com vínculo de emprego público previamente estabelecido).

A alínea b) aplica-se apenas no recrutamento de candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Podendo estes ser afastados pelos/as candidatos/as através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os/as restantes candidatos/as (Prova de conhecimentos e Avaliação Psicológica).

1.1 - Método de seleção complementar:

- Entrevista Profissional de seleção.

2 — **A prova de conhecimentos (PC)**, visa avaliar 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.

2.1 - A prova de natureza teórica, assumirá a forma escrita, com recurso a consulta e versará sobre a seguinte legislação/bibliografia temáticas abaixo descritas e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação referida abaixo, em suporte papel, sem qualquer tipo de anotação sendo da responsabilidade de cada candidato/a levar a sua legislação.

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n. 4/2015, de 07 de janeiro; na redação atual;
- Lei de Enquadramento Orçamental, aprovada pela Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro, na sua redação atual;
- Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas, aprovado pela Lei n.º 98/97 de 26 de agosto, na sua redação atual;
- Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 192/2015 de 11 de setembro;
- Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atrasos e diploma regulamentador, Lei n.º 8/2012 de 21 de fevereiro e Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho na sua redação atual;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro na sua atual redação;
- 4º Regime Financeiro das autarquias locais e entidades intermunicipais, aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro na sua atual redação;
- Regime do Código dos Contratos Públicos, na sua atual redação, aprovado pela Lei n.º 30/21 de 21 de maio e legislação complementar;
- Lei do Orçamento de Estado para 2022, aprovada pela Lei n.º 12/2022, de 27 de junho
- Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego (Artigo 29.º do Código do trabalho – Assédio Sexual; Resolução da Assembleia da República n.º 184/2019, de 16/09 – Recomenda ao Governo a adoção de medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; Resolução da Assembleia da República n.º 260/2017, de 30/11 – Recomenda ao Governo a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar;



**2.2** - Esta prova será avaliada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas sendo a sua ponderação, para a valoração final, de 40%.

**2.3** – A realização da Prova de Conhecimentos, obedecerá as seguintes regras:

**2.3.1** - Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até as centésimas.

**2.3.2** - Duração máxima da Prova de Conhecimentos: 1H30 com tolerância de 30 minutos.

**2.3.3** - A realização da prova de conhecimentos terá, ainda, as seguintes características:

a) A Prova de Conhecimentos será constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla (tipo teste americano), e incidirá sobre a legislação versada.

b) Nos termos da alínea a) do n.º 2 do art.º 8º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos de correção da PC;

c) Os candidatos deverão comparecer à realização da prova 15 minutos antes da hora marcada para a realização da prova.

d) Durante a realização da prova, os/as candidatos/as não podem comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento, nem recorrer a qualquer tipo de documentação ou informação cuja utilização não tenha sido expressamente autorizada, a violação do disposto implica a imediata exclusão dos candidatos.

e) Não serão permitidos o uso de meios eletrônicos, nomeadamente, computadores, Tablet, telemóveis, etc., durante a realização da prova.

**3. - AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)** — A avaliação psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido no ponto I; visando ainda, avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação as exigências do posto de trabalho a ocupar.

**3.1** - A Avaliação Psicológica pode comportar uma ou mais fases.

**3.2** - A Avaliação Psicológica é valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Nao apto, e na ultima fase do método, para os/as candidatos/as que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa Única fase, 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.

**3.3** - A ponderação desta prova, para a valoração final é de 30%.

**4. - Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** - Métodos a aplicar no recrutamento de candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

**4.1 - A Avaliação curricular (AC)**, visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância, com base na análise do respetivo curriculum vitae, para o posto de trabalho a ocupar, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:

**4.1.1 - A habilitação académica (HA)** — No presente procedimento exige-se que as pessoas candidatas possuam o nível habilitacional equivalente ao grau de complexidade 3, ou seja, sejam titulares de licenciatura ou de curso que lhe seja equiparado, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria Técnico Superior, conforme artigos 86º, 88º e mapa anexo a LTFP. Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior ao exigido, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferir aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Doutro modo não teria efeito útil, para a escolha dos/as candidatos/as, a utilização deste fator na avaliação curricular.

O júri deliberou avaliar este parâmetro da seguinte forma:

**4.1.1.1** - Habilitações académicas de grau exigido a candidatura (licenciatura) — 16 valores;

4.1.1.2 - Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura — 20 valores.

4.1.1.3 - Esclarece-se, ainda, que apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

4.1.1.4 - A sua avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

**4.1.2 A formação profissional (FP)** visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Será dada uma maior relevância às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionada com o posto de trabalho a preencher.

A ponderação da Formação Profissional (FP) efetuar-se-á da seguinte maneira:

- 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, igual ou com mais de 250 horas;
- 18 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, igual ou com mais de 50 horas e inferior a 250 horas;
- 16 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 50 horas;
- 13 valores – outras ações de formação, igual ou com mais de 250 horas;
- 12 valores – outras ações de formação, igual ou com mais de 50 horas e inferior a 250 horas;
- 11 valores – outras ações de formação, com menos de 50 horas;
- 10 valores – sem formação.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A avaliação da FP será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

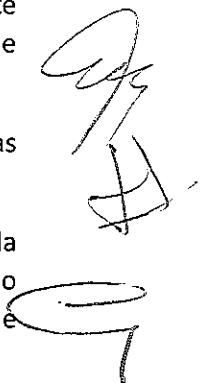
4.1.2.1 - Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;

4.1.2.2 - Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação e cada meio-dia de formação corresponde a 3 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas;

4.1.2.3 - No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir uma diferença entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

**4.1.3 – A experiência profissional (EP):** neste fator pretende-se determinar a qualificação das pessoas candidatas para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras dos postos de trabalho a preencher.

A valorização da Experiência Profissional (EP) efetuar-se-á da seguinte forma:



- 20 valores – mais de 36 meses de experiência profissional na área;
- 16 valores – de 13 a 36 meses de experiência profissional na área;
- 14 valores – até 12 meses de experiência profissional na área;
- 10 valores – sem experiência profissional na área ou com experiência fora da área.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o/a candidato/a exerce/exerceu funções.

Os candidatos são pontuados no fator “Experiência Profissional” até ao limite máximo de 20 valores.

**4.1.4 - Avaliação do desempenho (AD)** – Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos (biénio), em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

O total da Avaliação de Desempenho é o resultado final da média aritmética dos três ciclos avaliativos.

Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa a um ciclo avaliativo ou mais ao período a considerar, será atribuída 3,000 - Desempenho Adequado para cada biénio em falta.

Quando os/as candidatos/as ao presente procedimento não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, para efeitos de avaliação curricular, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, a este elemento corresponderá valor positivo a ser considerado na respetiva fórmula de cálculo, conforme o disposto no n.º 2 da alª c), do artº8 da Portaria nº 125-A/2019 de 30/4.

**4.1.5** - As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas ao (s) posto (s) de trabalho para que o procedimento foi aberto.

#### **4.1.6 - FORMULA CLASSIFICATIVA DA AVALIACAO CURRICULAR**

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HAB(*25\%) + FP(*25\%) + EP(*40\%) + AD(*10\%)$$

A ponderação, para a valoração final, desta prova é de 40%

**4.2 - ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido (ponto I), associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

**4.2.1** — Este método de seleção 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, e pretende aferir da presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil. As competências a avaliar, conforme o perfil de competências previamente definido para ingresso na carreira de Técnico Superior (ponto I), são as seguintes:

**1 – Análise de informação e sentido crítico:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

**2 – Inovação e Qualidade:** Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.

**3 – Responsabilidade e compromisso com o serviço:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

**4.2.2** - Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:

Avaliação	Valoração
Possui um nível elevado da competência	20 Valores
Possui um nível bom da competência	16 Valores
Possui um nível suficiente da competência	12 Valores
Possui um nível reduzido da competência	8 Valores
Possui um nível insuficiente da competência	4 Valores

**4.2.3** - A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos/ classificações:

Classificação	Nível Classificativo	Classificação final atribuída na EAC
Igual ou superior a 18 valores	Elevado	20 Valores
Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores	Bom	16 Valores
Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores	Suficiente	12 Valores
Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores	Reduzido	8 Valores
Inferior a 6 valores	Insuficiente	4 Valores

**4.2.4** - Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.

**4.2.5** - Duração máxima da Entrevista de Avaliação de Competências: 30 minutos por cada candidato/a.

4.2.6 - A ponderação, para a avaliação final, desta prova é de 30%.

**5 - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)** - Esta prova visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, evidenciados durante a interação estabelecida na entrevista entre o/a candidato/a e os membros do júri, nomeadamente os relacionados com os conhecimentos profissionais e de motivação para a função;

5.1 - Nos termos do disposto no nº 5 do art.º 9º da portaria mencionada, 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.

O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

5.2 - 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. Segundo os seguintes fatores e níveis de avaliação, a saber:

1. Conhecimentos Profissionais, na área de atividade (CP);
2. Capacidade de Resolução de Problemas (CRP);
3. Capacidade de iniciativa e grau de criatividade (CIGC);
4. Motivação e Interesse pela Função (MIF).

5.2.1 - **Por Conhecimentos Profissionais** entende-se o seguinte: domínio, aptidão e conhecimentos profissionais na área funcional, seus conceitos e áreas de aplicação, interesse pela atualização profissional e pelo acompanhamento de inovações e novos desenvolvimentos ligados a área de atividade, bem como capacidade para desenvolver de modo autónomo as respetivas tarefas e para organizar o trabalho em função dos prazos estabelecidos e das exigências da função.

Valoração:

20 Valores - Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais muito bons para o desempenho da função;

16 Valores - Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais bons para o desempenho da função;

12 Valores - Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais razoáveis para o desempenho da função;

8 Valores - Manifestou insuficiente aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função;

4 Valores - Não manifestou aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função.

5.2.2 - **Por Capacidade de Resolução de Problemas** - a abordagem e análise de problemas, curiosidade intelectual e atitude positiva; bem como capacidade para encontrar soluções para a resolução de problemas específicos, aplicação de técnicas e seu foco na sua resolução.



20 Valores - Manifestou possuir atitude positiva e curiosidade intelectual muito boas para a análise e resolução de problemas;

16 Valores - Manifestou possuir atitude positiva e curiosidade intelectual boas para a análise e resolução de problemas;

12 Valores - Manifestou possuir atitude positiva e curiosidade intelectual adequadas para a análise e resolução de problemas;

8 Valores - Manifestou possuir insuficiente atitude positiva e curiosidade intelectual para a análise e resolução de problemas;

4 Valores - Manifestou muito fraca capacidade de análise e resolução de problemas.

**5.2.3 - Por Capacidade de Iniciativa e Grau de Criatividade** - a adoção de um papel ativo, autonomia, flexibilidade pessoal, autoconfiança, competitividade, capacidade para tomar decisões e agir de forma independente e inovadora, etc.

Valoração:

20 Valores - Revelou ter muito boa capacidade de iniciativa e grau de criatividade;

16 Valores - Revelou ter boa capacidade de iniciativa e grau de criatividade;

12 Valores - Revelou ter adequada capacidade de iniciativa e grau de criatividade;

8 Valores - Revelou ter fraca capacidade de iniciativa e grau de criatividade;

4 Valores - Revelou ter muito fraca capacidade de iniciativa e grau de criatividade.

**5.2.4 - Por Motivação e Interesse pela Função** — Avaliar as principais razões profissionais e/ou pessoais do/a candidato/a, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções dos lugares a prover; ser proactivo; aferir, igualmente: a vocação profissional, o desempenho de função adequada a sua preparação académica/formativa e profissional, a experiência noutras áreas similares, a melhoria salarial; proximidade familiar; descontentamento profissional, e conhecimento em geral sobre as Autarquias Locais e mais concretamente sobre o Município de Arcos de Valdevez.

Valoração:

20 Valores - Revelou muito interesse e motivação profissional para o desempenho da função;

16 Valores - Revelou um bom interesse e motivação profissional para o desempenho da função;

12 Valores - Revelou razoável interesse e motivação profissional para o desempenho da função;

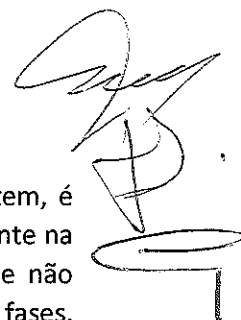
8 Valores - Revelou pouco interesse e motivação profissional para o desempenho da função;

4 Valores - Não revelou qualquer interesse e motivação profissional para o desempenho da função.

**5.3** - A classificação da Entrevista Profissional de Seleção (CEPS) será obtida através da seguinte fórmula:

$$EPS = (CP + CRP + CIGC + MIF)/4$$

5.3.1 - A ponderação desta prova, para a valoração final, é de 30%.



## 6. - ORDENAÇÃO FINAL

6.1 - Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comporem, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. Será excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

6.2 - Nos termos previstos no artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com a c) do nº 1 do art.º 37 da LTFP, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados, é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

6.3 - A ordenação Final (OF) expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, resultando da aplicação da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados aos candidatos, através da seguinte fórmula infra:

$$OF = (40\%PC) + (30\%AP) + (30\%EPS)$$

ou

$$OF = (40\%AC) + (30\%EAC) + (30\%EPS)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação de Competências;

## III — RECURSOS A ENTIDADES ESPECIALIZADAS:

O Júri pretende recorrer ao apoio técnico de pessoas ou entidades especialmente habilitadas para participar ou aplicar algum ou alguns métodos de seleção que, dada a sua especificidade, complexidade, morosidade, falta de recursos ou meios, ou necessidade de incremento de maior transparência, assim o exijam, sem prejuízo da sua responsabilidade pela tramitação e supervisão do procedimento, nos termos da lei.

#### **IV. CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL**

1 - Nos termos do disposto no n.º1 do art.º 3º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, conjugado com o nº 7 do art.º 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, no ponto 3, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

2 - Em caso de igualdade de valoração, aplica-se o previsto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação;

3. — Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da citada Portaria e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplica-se o seguinte critério de ordenação preferencial:

1º - Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;

#### **V. — NOTIFICAÇÃO/FORMALIZAÇÃO DE CANDIDATURAS/OUTROS**

1. — De acordo com o preceituado no n.º 1 do art.º 22º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, os/as candidatos/as excluídos/as, no âmbito da análise das candidaturas, são notificados para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

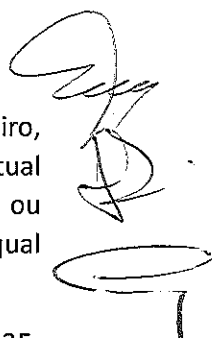
1.1 — Os/As candidatos/as admitidos/as serão convocados/as, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos do n.º 1 do art.º 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, ou seja através da via plataforma – recrutamento.cmav.pt (enviado um e-mail ao candidato/a) e da disponibilização na sua página eletrónica.

1.2 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na sua página eletrónica e disponibilizados na descrição do procedimento na plataforma (recrutamento.cmav.pt).

1.3 - 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 publicitação, quanto aos facultativos. Sendo excluído do procedimento o/a candidato/a que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

2. - Prazo de validade — O procedimento concursal é válido para o recrutamento dos/as trabalhadores/as necessários/as ao preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, ou seja, se o número de candidatos/as aprovados/as, constantes na lista de ordenação final, for superior ao número de postos de trabalho publicitados no aviso de abertura, é constituída uma reserva de recrutamento interna pelo prazo de dezoito meses a contar da data de homologação da primeira lista de ordenação final.

3. - 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, as Autarquias Locais não têm que consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, dado que o artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, determina que, na Administração Autárquica, o exercício das competências previstas para a entidade gestora do sistema de requalificação (INA), compete a uma entidade gestora de requalificação nas autarquias (EGRA) relativamente aos respetivos processos de reorganização de trabalhadores, a constituir no âmbito de cada área metropolitana e comunidade intermunicipal. Consultada a Comunidade Intermunicipal do Alto Minho – CIM Alto Minho, enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), nos termos dos artigos 16º e 16º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009 de 3 de dezembro, na sua atual redação, foi prestada a seguinte informação, a 15 de junho de 2022: “A Comunidade Intermunicipal do Alto Minho – CIM Alto Minho declara para os devidos efeitos a inexistência da Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias – EGRA”.

**4. - Caracterização sumária dos postos de trabalho:** as constantes do Anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, para a categoria de Técnico Superior, acrescida das seguintes especificidades:

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.

(Área de Contabilidade) - Efetuar todos os registos contabilísticos e elaborar os respetivos documentos de suporte quer na componente da receita, quer na componente da despesa; Participar na recolha e tratamento da informação financeira destinada à elaboração dos documentos previsionais; Participar na elaboração dos documentos de prestação de contas; Assegurar a recolha, tratamento e reporte de informação financeira destinada às entidades públicas que a solicitam; Participar na recolha e tratamento da informação contabilística e financeiras destinadas aos órgãos de gestão.

**5. - O posicionamento remuneratório dos/as trabalhadores/as recrutados/as obedecerá ao disposto no n.º 1 do artigo 38.º da LTFP. A posição remuneratória de referência é de 1215,93€ (mil duzentos e quinze euros e noventa e três cêntimos), correspondente a 2 posição remuneratória, nível remuneratório 15 da Tabela Remuneratória Única. Os/As candidatos/as detentores/as de vínculo de emprego público previamente estabelecido, deverão indicar na candidatura a remuneração base, carreira e categoria detidas na sua situação jurídico funcional atual.**

**6. - Formalização da candidatura:** As pessoas candidatas deverão apresentar as suas candidaturas no prazo de 10 dias úteis, contados da data da publicação do aviso de abertura na Bolsa de Emprego Público (BEP), nos termos da alínea b) do nº 1 do art.º 11º, conjugado com o art.º 18º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação.

**6.1** - As candidaturas deverão ser formalizadas utilizando a plataforma de serviços on-line disponível na página eletrónica do Município (recrutamento.cmav.pt), mediante o preenchimento do respetivo formulário e da submissão dos documentos de habilitação da candidatura.

**6.2** - Todos os documentos devem ser entregues no formato PDF, com o nome identificativo do documento submetido, sem caracteres especiais. Todos os documentos devem ser entregues no formato PDF, com o nome identificativo do documento submetido, sem caracteres especiais (ç, ã, õ, #, etc.).

**6.3** - As candidaturas podem ser submetidas sem registo prévio na plataforma dos serviços on-line do Município de Arcos de Valdevez.

**6.4** — Documentos que devem anexar para oficializar o requerimento on-line, sob pena de exclusão:

**a.1) Preenchimento de formulário próprio**, disponível no site da Camara Municipal de Arcos de Valdevez (recrutamento.cmav.pt), devendo constar, obrigatoriamente, os seguintes elementos: Identificação completa do candidato ou seja, nome completo, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal, residência completa incluindo o código postal, contacto telefónico e endereço eletrónico; habilitações académicas; categoria, a relação jurídica de emprego publico que detém, serviço e local onde desempenha funções e identificação do procedimento concursal a que se candidata e respetivo código de publicitação na BEP;

**a.2)** Os candidatos portadores de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60 %) e abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, devem declarar no formulário de candidatura o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como mencionar todos os elementos necessários ao cumprimento da adequação dos processos de seleção, nas suas diferentes vertentes, as capacidades de comunicação/expressão; declaração sob compromisso de honra da situação precisa, perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, previstos no artigo 17.º da LTFP, bem como os demais factos constantes no formulário de candidatura;

**b) Curriculum vitae detalhado, datado e assinado**, do qual conste, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos períodos de duração e atividades relevantes; a formação profissional detida, com indicação das ações de formação finalizadas, entidades que as promoveram, duração e datas de realização, juntando cópias dos respetivos certificados, sob pena de os mesmos não serem considerados; bem como qualquer outro elemento que considere relevante para a apreciação curricular a fazer;

**c) Fotocópia do certificado das habilitações académicas;**

**d) Fotocópia dos certificados de formação profissional** frequentadas e mencionadas no curriculum vitae;

**e) Declaração** devidamente autenticada e atualizada (reportada ao prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas) emitida pelo serviço ou organismo a que o candidato se encontra vinculado, onde conste inequivocamente a natureza do vínculo a Administração Pública, a antiguidade na categoria e/ou carreira, e ainda, o conteúdo funcional, com especificação das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto que ocupa, e a avaliação de desempenho obtida nos últimos três ciclos avaliativos, onde constem as menções qualitativas e quantitativas (só

para candidatos com vínculo de emprego público e que não pertençam ao Mapa de Pessoal do Município de Arcos de Valdevez);

**f) Declaração multiusos**, ou seja, Atestado Médico de Incapacidade Multiuso, (destinado apenas a candidatos que declaram possuir grau de incapacidade ou deficiência);

**6.5** - Nos termos do n.º 7 do art.º 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, os/as candidato/as que se encontrem a exercer funções no Município de Arcos de Valdevez ficam dispensados de apresentar os documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no respetivo processo individual, ficando igualmente dispensados da apresentação da declaração constante na alínea e).

**6.6** – As pessoas candidatas devem reunir todos os requisitos necessários, até a data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

**6.7** - Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura (ponto 7 do formulário tipo).

**7.** – Relativamente às habilitações literárias, os/as candidatos/as deverão ser detentores do nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3, sendo exigida a Licenciatura nas áreas de Contabilidade, Gestão, Economia ou Administração Pública, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

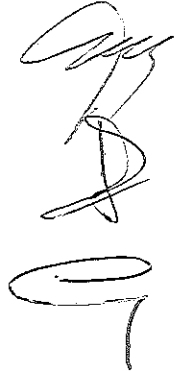
**7.1** – Os/as candidatos/as possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, sob pena de exclusão, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras, com equivalência ou registo de grau académico previsto pela legislação portuguesa aplicável. Os documentos redigidos em língua estrangeira devem estar traduzidos e reconhecidos pelas entidades competentes, sob pena de não serem considerados.

**8.** - As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as serão punidas nos termos da lei. Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

**9.** - 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, são publicitadas no sítio da Internet da entidade (nº 6 do art.º 11º da Portaria).

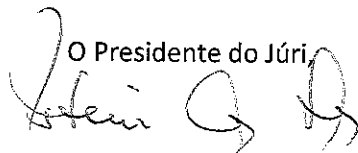
**10.** - Nos termos do disposto no nº 1 do art.º 11º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, o aviso de abertura será publicado no Diário da República, por extrato e, na íntegra, na Bolsa de Emprego Público (BEP), no 1º dia útil seguinte a publicação no Diário da República, sendo ainda publicado na página eletrónica da Câmara Municipal de Arcos de Valdevez.

**11.** - Em cumprimento da alínea h) do art.º 92 da Constituição, “a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional,

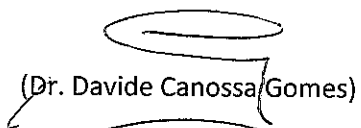


providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”.

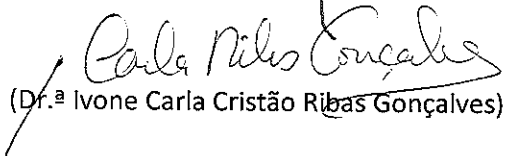
E, para constar, se lavrou a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri,  
  
(Dr. Faustino Gomes Soares)

Primeiro vogal efetivo,

  
(Dr. Davide Canossa Gomes)

Segundo vogal efetivo,

  
(Dr.ª Ivone Carla Cristão Ribas Gonçalves)