



## MUNICÍPIO DE ARCOS DE VALDEVEZ

### AVISO

#### **Abertura de Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de 2 postos de trabalho para Técnico/a Superior (Serviço Social/Educação Social)**

1 – Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 33.º da lei Geral do Trabalho em Funções Públicas doravante designada LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com o disposto no artigo 11º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público, que, por deliberação da Câmara Municipal de Arcos de Valdevez de 25 de maio de 2023, e por meu despacho n.º 4/2023 proferido a de 26 de maio de 2023, encontra-se aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do 1º dia útil seguinte ao da publicação do presente aviso no Diário da República (por extrato), procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho da carreira e categoria de técnico/a superior.

2 – De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Exmo. Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, 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 ou trabalhadoras 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/as, 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 14 de fevereiro de 2023: “A Comunidade Intermunicipal do Alto Minho – CIM Alto Minho declara para os devidos efeitos a inexistência da Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias – EGRA”.

3 - Local de trabalho - área do Município de Arcos de Valdevez

#### 4 – Caracterização do posto de trabalho conforme Mapa de Pessoal de 2023:

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.

Atendimento técnico, informação e orientação de pessoas e/ou famílias, tendo em conta os seus direitos, deveres e responsabilidades, bem como a forma de acesso a recursos, equipamentos e serviços sociais e outro(s); Fazer a avaliação e diagnóstico social com a participação dos próprios (pessoas e famílias); Instruir, consultar e organizar o processo individual/familiar, utilizando para o efeito o Sistema de Informação Específico; Articular com as instituições públicas e privadas, que se constituam como recursos adequados para a progressiva autonomia pessoal, social e profissional de cada elemento da família; Cooperar e articular com outras entidades e serviços da comunidade, que se revelem estratégicos para a prossecução dos objetivos de inserção; Encaminhamento técnico, sempre que se justifique, para outros serviços e recursos adequados à situação, tendo em vista o exercício dos direitos de cidadania e participação social; Celebrar, acompanhar e avaliar o Acordo de Intervenção Social estabelecido com o/a titular e, se aplicável o respetivo agregado familiar; Elaborar pareceres técnicos, devidamente fundamentados, de eventual atribuição de apoios económicos, com a finalidade de colmatar situações de emergência social e de comprovada carência económica, de acordo com as condições e regras de atribuição definidas em regulamento Municipal próprio; Comunicar às entidades parceiras envolvidas no processo de intervenção social das alterações que se verifiquem durante o processo de acompanhamento social; Identificar estratégias e metodologias de trabalho inovadoras para a intervenção social com as pessoas/famílias e nos territórios; Elaborar relatórios e informações sociais para serviços (tribunais, segurança social, etc.) relativos a pessoas e famílias em acompanhamento; Elaborar pedidos de integração em equipamentos e serviços, de pessoas e famílias em acompanhamento; Apoiar no desenvolvimento das políticas e medidas Municipais no âmbito da habitação; Apoiar na atividade do Conselho Local de Ação Social, nomeadamente na elaboração de documentos estratégicos e respetiva execução dos mesmos; Apoiar na dinamização do Núcleo Executivo do Conselho Local de Ação Social; Apoiar na elaboração e execução do Plano Municipal do Idoso; Apoiar na instrução, acompanhamento, gestão e avaliação dos processos que dão entrada na Comissão de Apoio à População Idosa; Apoiar no planeamento, organização e execução de atividades de animação e apoio à pessoa idosa; Atendimento, orientação e apoio aos migrantes que o solicitam, nomeadamente nas áreas da regularização da situação migratória, habitação, emprego, apoios sociais, saúde e educação e Apoiar na implementação do Plano Municipal para a

Igualdade e Não Discriminação; e outras atividades definidas superiormente e tidas como necessárias e intrínsecas ao serviço público prestado pela Divisão de Desenvolvimento Sociocultural.

5 – Posição Remuneratória: Obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição de referência 1333,35€ (mil trezentos e trinta e três euros e trinta e cinco cêntimos), correspondente à 2ª posição remuneratória, nível remuneratório 16 da Tabela Remuneratória Única para a carreira e categoria de Técnico/a Superior.

Caso venha a ficar na primeira posição da lista de ordenação final candidato/a detentor de prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a remuneração a auferir é a correspondente à posição remuneratória em que o trabalhador ou trabalhadora se encontra inserido na entidade de origem.

6 - Requisitos obrigatórios de admissão:

6.1 - Requisitos gerais previstos no artigo 17.º da LTFP: a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial ou lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não possuir inibição para o exercício de funções públicas ou interdição para o exercício das funções que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

6.2 - Nível habilitacional: Licenciaturas em Serviço Social ou Educação social (CNAEF – 762)

6.3 - Quem se candidata deve reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

Âmbito do recrutamento:


7.1 – Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na sua atual redação, podem candidatar-se trabalhadores/as com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.

7.2 – Podem, ainda, candidatar-se trabalhadores/as que possuem vínculo de emprego público por tempo indeterminado, nos termos do n.º 3 do referido artigo.

7.3 – Não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira e categoria e, não se encontrando em requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta Câmara Municipal idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8 - Formalização das candidaturas:

8.1 - 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 dos art.º 12.º e 13.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de abril.



8.2 - 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.

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

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

8.5 - As candidaturas deverão ser formalizadas através da plataforma eletrónica de recrutamento disponível através do seguinte link: [recrutamento.cmav.pt](http://recrutamento.cmav.pt), mediante o preenchimento de formulário e anexação dos documentos que instruem a candidatura ali indicados.

8.6 - 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](http://recrutamento.cmav.pt)), devendo constar, obrigatoriamente, os seguintes elementos: Identificação completa do candidato/a 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) As pessoas que se candidatam portadoras 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 nao 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) Fotocópia dos comprovativos da experiência profissional;

f) Declaração devidamente autenticada e atualizada (reportada ao prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas) emitida pelo serviço ou organismo a que o candidato ou a candidata se encontra vinculado/a,

Vt

onde conste inequivocamente a modalidade do vínculo de emprego público, a antiguidade na categoria e/ou carreira, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos, o conteúdo funcional, com especificação das atividades/funções que atualmente executa, e a avaliação de desempenho obtida nos últimos três ciclos avaliativos, onde constem as menções qualitativas e quantitativas (só para candidatos/as com vínculo de emprego público e que não pertençam ao Mapa de Pessoal do Município de Arcos de Valdevez);

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

8.7 - Os/as candidatos/as que se encontrem a exercer funções no Município de Arcos de Valdevez ficam dispensados/as 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/as da apresentação da declaração constante na alínea f).

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

8.9 - Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão quem se candidata deve 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).

8.10. – Relativamente às habilitações literárias, as pessoas que se candidatam deverão ser detentoras do nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3, sendo exigida as Licenciaturas em Serviço Social ou Educação Social, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

8.11 – Os/as candidatos/as que possuem 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.

8.12 - As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as serão punidas nos termos da lei.

8.13 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento.

## 9. Métodos de Seleção

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

ou

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências;

9.1 - Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de competências 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.

9.2 - Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os/as restantes candidatos/as.

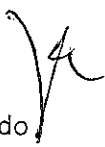
9.3 – Os métodos referidos no ponto n.º 9.1) podem ser afastados pelos/as candidatos/as, através da menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 9.2), cfr previsto no n.º 3 do art.º 36.º da LGTFP.

9.4 - 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.

9.4 a) - 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;
- Código do Trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro na sua atual redação;
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento n.º 679/2016, de 27 de abril – Regulamento Geral sobre Proteção de Dados;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação;
- 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;
- Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto que concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais, no domínio da Ação Social;

- 
- Portaria n.º 63/2021, de 17 de março que regula o disposto nas alíneas a) e e) do n.º 1, do artigo 3.º e do artigo 10.º, do Decreto-lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, nomeadamente os termos de operacionalização da transferência de competências, em matéria de serviço de atendimento e de acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social, para as câmaras municipais;
  - Portaria n.º 65/2021, de 17 de março que estabelece os termos de operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do RSI para as câmaras municipais, tendo em consideração o disposto na alínea f), do n.º 1, do artigo 3.º e no artigo 11.º, do Decreto-Lei n.º 55/2020 de 12 de agosto;
  - Lei n.º 13/2003, de 21 de maio e respetivas alterações, que institui o Rendimento Social de Inserção (RSI).
  - Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na sua atual redação, que concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e das entidades intermunicipais, no domínio da educação.

9.4 b) - Duração máxima da Prova de Conhecimentos: 1H30 com tolerância de 30 minutos.

9.4 c) - A realização da prova de conhecimentos terá, ainda, as seguintes características:

A Prova de Conhecimentos será constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, questões de verdadeiro/falso e questões de desenvolvimento e incidirá sobre a legislação versada.

Nos termos da alínea a) do n.º 2 do art.º 20º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos de correção da Prova de Conhecimentos;

As pessoas candidatas comparecer à realização da prova 15 minutos antes da hora marcada para a realização da prova.

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/as candidatos/as.


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

A ponderação, para a valoração final, desta prova é de 70%

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

9.5 a) – Será avaliado através das menções classificativas de Apto ou Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

9.6 - A AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência



profissional. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de Desempenho – AD;

9.6.1 - 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/a Superior, conforme artigos 86º, 88º e mapa anexo a LTFP.

O júri deliberou avaliar este parâmetro da seguinte forma:

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) - 15 Valores

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado) - 17 Valores

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento) - 20 Valores

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.

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

9.6.2 - A formação profissional (FP) será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 40 horas - 10 Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 80 horas - 12 Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 a 100 horas - 14 Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 120 horas - 16 Valores;



14

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 120 horas - 18 Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 140 horas, Pós-Graduação e/ou MBA concluídos e relacionados com o posto de trabalho - 20 Valores.

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

9.6.3 - A Experiência Profissional (EP) será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorado de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Sem experiência - 8 Valores

Experiência até 1 ano – 10 valores

Experiência mais de 1 ano e inferior ou igual a 3 anos - 12 Valores

Experiência mais de 3 anos e inferior ou igual a 5 anos - 14 Valores

Experiência mais de 5 anos e inferior ou igual a 7 anos - 16 Valores

Experiência mais de 7 anos e inferior ou igual a 10 anos - 18 Valores

Experiência superior a 10 anos - 20 Valores

Avaliação de Desempenho – Valoração

9.6.4 - Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliativo, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

Desempenho com menção de Excelente – 20 valores

4 a 5 – Desempenho Relevante - 18 valores

2 a 3,999 Desempenho Adequado – 16 valores

1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8 valores

Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

9.6.5 - 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 das pessoas candidatas nas áreas relativas ao (s) posto (s) de trabalho para que o procedimento foi aberto.

9.6.6 – Fórmula classificativa da Avaliação 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:

A avaliação curricular será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HAB (25\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (15\%) / 100$$



A ponderação, para a valoração final, desta prova é de 70%

9.7 - 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 definido no mapa de pessoal, associado a uma grelha de avaliação individual, com a qualidade da evidência/demonstração da competência em análise.

9.7.1 — 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. As competências a avaliar, conforme o perfil de competências previamente definido para ingresso na carreira de Técnico/a Superior, 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 – Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

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

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

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

9.7.2 - 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.

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

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

## 10. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO:

Todos os critérios e parâmetros de avaliação e respetiva ponderação constam das atas das reuniões do júri, que se encontram publicitadas na plataforma eletrónica ([recrutamento.cmav.pt](http://recrutamento.cmav.pt)).

### 10. - ORDENAÇÃO FINAL

10.1 – De acordo com o disposto no art.º 21.º da portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os/as

candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

10.2 - Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com a c) do n.º 1 do art.º 37 da LTFP, a ordenação final dos/as candidatos/as 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/as candidatos/as aprovados/as, é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

10.3 - 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:

$$OF = (70\%PC) + (AP) + (30\%EAC)$$

ou

$$OF = (70\%AC) + (30\%EAC)$$

## 11. CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

11.1 - Nos termos do disposto no n.º1 do art.º 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conjugado com al. v) do n.º 3 do art.º 11º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, no ponto 3, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, a pessoa candidata com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

11.2 - Em caso de igualdade de valoração, aplica-se o previsto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro;

11.3. — 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 24.º da citada Portaria aplica-se o seguinte critério de ordenação preferencial:

1º - Candidato com melhor classificação no método de seleção seguinte.

## 12. - NOTIFICAÇÃO/FORMALIZAÇÃO DE CANDIDATURAS/OUTROS

12.1. — De acordo com o preceituado na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os/as candidatos/as excluídos/as, no âmbito da análise das candidaturas, são notificados/as para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

12.2 — 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 no art.º 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, ou seja através da via plataforma – recrutamento.cmav.pt (enviado um e-mail ao candidato/a) e da disponibilização na sua página eletrónica.

12.3 - 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](http://recrutamento.cmav.pt)).

12.4 - Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. Sendo excluído/a 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.

13. - 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 esrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”.

14 - Nos termos do disposto no nº 1 do art.º 11º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, o presente aviso de abertura será publicitado na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), no 1º dia útil seguinte à sua publicação no Diário da República, por extrato, e na página eletrónica da Câmara Municipal de Arcos de Valdevez ([www.cmav.pt](http://www.cmav.pt)) – Recrutamento - que direciona para o link: [recrutamento.cmav.pt](http://recrutamento.cmav.pt).

15 – Composição do Júri:

Presidente – Nuno Miguel de Sousa Ribeiro Soares, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Sociocultural  
Vogais efetivos:

1.º - Isabel Maria Alves Afonso, Técnica Superior, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º - Faustino Gomes Soares, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira;

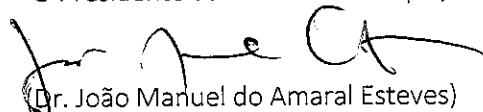
Vogais suplentes:

1.º - António Ricardo Basílio Gouveia, Técnico Superior;

2.º - Cláudia Maria Neves Guimarães, Técnica Superior.

Paços do Município de Arcos de Valdevez, 31 de maio de 2023

O Presidente da Câmara Municipal,

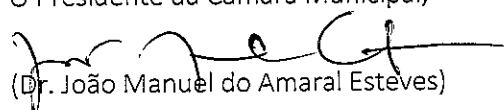


(Dr. João Manuel do Amaral Esteves)

PUBLIQUE-SE

Arcos de Valdevez, 2023/05/31

O Presidente da Câmara Municipal,



(Dr. João Manuel do Amaral Esteves)