



MUNICÍPIO DE ARCOS DE VALDEVEZ

ATA NÚMERO UM

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo incerto para ocupação de 1 posto de trabalho, da carreira e categoria de Técnico Superior (Gestão)

Aos vinte dias do mês de novembro de dois mil e vinte e quatro, nas instalações da Câmara Municipal de Arcos de Valdevez, pelas 09:00 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo incerto, para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior (Gestão) do mapa de pessoal deste Município, aberto por despacho proferido pelo Presidente da Câmara Municipal no dia 19/11/2024.

Estiveram presentes os elementos do júri, designados nos termos da deliberação e despacho supracitados, Nuno Miguel Sousa Ribeiro Soares, Presidente do Júri; Faustino Gomes Soares e Isabel Maria Alves Afonso, 1º e 2º vogais efetivos.

Ordem de trabalhos:

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

1. Definir o perfil de competências adequado ao exercício das funções a desempenhar;
- 2 e 3. 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;
4. Analisar o envolvimento de entidades externas públicas ou privadas para a realização de métodos de seleção;
5. Critérios de Ordenação preferencial
6. 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.

1 - Perfil de Competências adequado ao exercício das funções a desempenhar:

Considerando a caracterização do posto 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 – Comunicação (Capacidade de se comunicar efetivamente com uma variedade de públicos, incluindo parceiros, financiadores, equipa e comunidade em geral);

2 - Orientação para os Resultados (Capacidade de inspirar e motivar outros membros da equipe, demonstrando liderança ética e orientada para resultados);

3 - Planeamento e Organização (Capacidade de gerir projetos e prazos simultaneamente, mantendo um alto nível de organização e eficiência);

4 - Análise de informação e sentido crítico (Capacidade de identificar problemas emergentes e desenvolver soluções criativas, eficazes e inovadoras);

5 - 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).

2. - Métodos de Seleção: Métodos de seleção obrigatório e facultativo:

2.1. Nos termos do previsto no n.º 6 do artigo 36.º da LTFP, o empregador público pode limitar-se a utilizar o método de seleção Avaliação Curricular (AC):

2.1.1 **AValiação Curricular (AC):** nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, o método de seleção avaliação curricular, 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, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

a) Elementos a considerar e a ponderar:

i) Habilitação académica (HAB) onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- habilitação académica exigida no procedimento (19 valores);
- habilitação académica superior à exigida no procedimento (habilitação académica relacionada com a atividade do posto de trabalho a preencher) (20 valores);

Para efeitos da referida classificação só serão considerados níveis habilitacionais completos;

ii) Formação profissional (FP) consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, ou seja, as ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções objeto do posto de trabalho, até ao limite de valoração máxima de 20 valores. Só serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos 5 anos: total do número de horas de ações de formação frequentadas com interesse específico – ($\geq 3h30$ e $\leq 7h = 10$ valores), ($>7h$ e $\leq 20h = 12$ valores), ($>20h$ e $\leq 40h = 14$ valores), ($>40h$ e $\leq 80h = 16$ valores), ($>80h$ e $\leq 120h = 18$ valores), ($>120h = 20$ valores); As ações de formação cujos certificados / diplomas não mencionem o número de horas de duração da formação ou em que o número total de horas de formação seja inferior a 3 horas e 30 minutos, não será atribuída qualquer valoração. Os/as candidatos/as que não apresentarem certificados de formação, não terão qualquer valoração.

iii) Experiência profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, a avaliar da seguinte forma:

- sem qualquer experiência profissional que se adegue às funções do posto de trabalho (11 valores);

- Experiência até 1 ano – 12 valores
- Experiência mais de 1 ano e inferior ou igual a 3 anos - 14 Valores
- Experiência mais de 3 anos e inferior ou igual a 5 anos - 16 Valores
- Experiência mais de 5 anos e inferior ou igual a 7 anos - 18 Valores
- Experiência mais de 7 anos - 20 Valores

Só será contabilizado o tempo de experiência profissional que se adeque às funções inerentes ao lugar colocado a procedimento concursal, desde que devidamente comprovado;

iv) Avaliação de desempenho (AD) a avaliação do desempenho obtida, relativa ao último período, não superior a três anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo atribuída a seguinte pontuação:

- desempenho relevante com reconhecimento de excelência 20 valores;
- relevante 18 valores;
- adequado 14 valores;
- inadequado 8 valores.

Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, quando o/a candidato/a, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, por não existência da mesma ou pelo facto dessa avaliação não respeitar às funções objeto do posto de trabalho, é atribuída uma pontuação de 10 valores;

b) Fórmula de classificação: $AC = HAB (25\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (15\%) / 100$

c) Sistema de ponderação para a valoração final: 70%.

2.1.2 O método de seleção facultativo a aplicar no recrutamento, é o que de seguida se indica:

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.

a) 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:

- Comunicação (Capacidade de se comunicar efetivamente com uma variedade de públicos, incluindo parceiros, financiadores, equipa e comunidade em geral);
- Orientação para os Resultados (Capacidade de inspirar e motivar outros membros da equipa, demonstrando liderança ética e orientada para resultados);
- Planeamento e Organização (Capacidade de gerir projetos e prazos simultaneamente, mantendo um alto nível de organização e eficiência);
- Análise de informação e sentido crítico (Capacidade de identificar problemas emergentes e desenvolver soluções criativas, eficazes e inovadoras);



- 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).



b) 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

c) 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
100%	Elevado	20 Valores
Entre 80% a 99%	Bom	16 Valores
Entre 50% a 79%	Suficiente	12 Valores
Entre 30% a 49%	Reduzido	8 Valores
Entre 0 a 29%	Insuficiente	4 Valores

d) 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.

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

f) A ponderação, para a valoração final, desta prova é de 30%.

3. - ORDENAÇÃO FINAL

3.1 - 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 caráter 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.

3.2 - Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com a c) do nº 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.

3.3 - 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:

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

Sendo:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação de Competências;

4 — 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.

5. 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 a al. v) do nº 3 do art.º 11º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, 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.

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;

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 segundo método de seleção.

6. — NOTIFICAÇÃO/FORMALIZAÇÃO DE CANDIDATURAS/OUTROS

1. — De acordo com o preceituado na Portaria nº 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.

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.

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).

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.

5. - Em cumprimento da alínea h) do art.º 92 da Constituição, "a Administração Publica, 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".

6 - 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), no 1º dia útil seguinte à sua publicação no Diário da República, por extrato, e na página eletrónica da Camara Municipal de Arcos de Valdevez (www.cmav.pt) – Recrutamento - que direciona para o link: recrutamento.cmav.pt.

7 - Formalização das candidaturas:

7.1 - 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 Publico (BEP), nos termos dos art.º 12.º e 13.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de abril.

7.2 - 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.

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

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

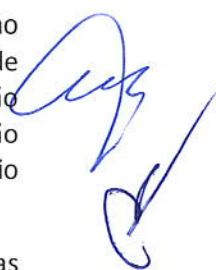
7.5 - As candidaturas deverão ser formalizadas através da plataforma eletrónica de recrutamento disponível através do seguinte link: recrutamento.cmav.pt, mediante o preenchimento de formulário e anexação dos documentos que instruem a candidatura ali indicados.

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

a) 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/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;



b) 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;



c) 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 possibilitar uma correta aplicação dos métodos de seleção;

d) Fotocópia do certificado das habilitações académicas;

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

f) Fotocópia dos comprovativos da experiência profissional;

g) 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, 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);

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

7.7 - 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 g).

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

7.9 - 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).

7.10. – Relativamente às habilitações literárias, as pessoas que se candidatam deverão ser detentoras do nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3, sendo exigida a Licenciatura na área de Gestão – CNAEF: 3.34.345, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

7.11 – Os/as candidatos/as que possuem 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.

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

7.13 - 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.

8. - 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 artigo 27.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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.

9. - 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 2 de maio de 2024: “A Comunidade Intermunicipal do Alto Minho – CIM Alto Minho declara para os devidos efeitos a inexistência da Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias – EGRA”.

10 – Caracterização sumária do posto 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.

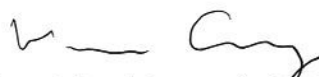
(Área de Gestão) - Desenvolver e implementar estratégias de gestão para abordar questões sociais específicas, identificando metas, recursos necessários e métricas de sucesso; Supervisionar a execução de programas e projetos sociais, garantindo que estejam alinhados com os objetivos organizacionais e regulamentares; Identificar oportunidades de financiamento e elaborar propostas de projetos para obtenção de recursos de instituições governamentais, doações privadas e outras fontes; Estabelecer parcerias e com outras organizações sociais, governamentais e comunitárias para maximizar o impacto das intervenções; Participar em fóruns, grupos de trabalho e reuniões com vista à promoção de políticas públicas em prol do bem-estar social; Recolher e analisar dados para avaliar o impacto das intervenções sociais, identificando áreas de melhoria e ajustando as estratégias conforme necessário.

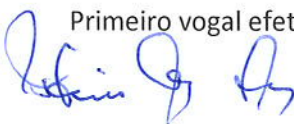
11 – Posição Remuneratória: Obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição de referência 1 385,99 € (mil trezentos e trinta e oitenta e cinco euros e noventa e nove cêntimos), correspondente à 1ª posição remuneratória, nível remuneratório 16 da Tabela Remuneratória Única para a carreira e categoria de Técnico/a Superior.

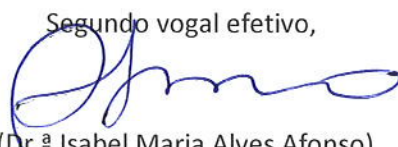
Caso venha a ficar na primeira posição da lista de ordenação final candidato/a detentor de prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a remuneração a auferir é a correspondente à posição remuneratória em que o trabalhador ou trabalhadora se encontra inserido na entidade de origem.

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

O Presidente do Júri,


(Dr. Nuno Miguel Sousa Ribeiro Soares)

Primeiro vogal efetivo,

(Dr. Faustino Gomes Soares)

Segundo vogal efetivo,

(Dr.ª Isabel Maria Alves Afonso)