MUNICÍPIO
ARCOS DE VALDEVEZ

MUNICÍPIO DE ARCOS DE VALDEVEZ

Procedimento concursal comum para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de 2 postos de trabalho, da carreira e categoria de Técnico Superior (Gestão e Contabilidade)

ATA NÚMERO UM

Aos cinco dias do mês de março de dois mil e vinte e seis, nas instalações da Camara 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 por tempo indeterminado, para o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior (área de Gestão e Contabilidade) do mapa de pessoal deste Município, aberto por despacho proferido pelo Presidente da Câmara Municipal no dia 04/03/2026.

Estiveram presentes os elementos do júri, designados nos termos da deliberação e despacho supracitados, Davide Canossa Gomes, Presidente do Júri; Manuel Gaspar Soares Cerqueira e Tânia Patrícia Amorim Lourenço, 1º e 2º 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 ao posto 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 caraterização 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- Orientação para os resultados (focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização de recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública);

2 - Orientação para o serviço público (Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública e ao serviço do interesse coletivo);

3 – Análise crítica e resolução de problemas (Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil);

4 – Gestão do Conhecimento (Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização);

5 - Iniciativa (Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização).

6 – Organização, planeamento e gestão de projetos (Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades).

7 – Tomada de decisão (Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados).

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 vinculo de emprego publico 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 de Avaliação de Competências.

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.

- Código do procedimento Administrativo - Decreto Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, na sua atual redação;

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

- Regime jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua atual redação;

- Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais – Lei n.º 73/2023 de 3 de setembro, na sua atual redação;

- Sistema de Normalização Contabilística para a Administração Pública (SNC-AP) – Decreto-Lei n.º 192/2015 de 11 de setembro, na sua atual redação;

- Código dos Contratos Públicos – Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro, na sua atual redação;

- Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso das Entidades Públicas – Lei n.º 8/2012 de 21 de fevereiro, na sua atual redação;

- Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais - Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro, na sua atual redação;

- Regime Jurídico Realização Despesas Públicas e da Contratação Pública - Decreto-Lei n.º 197/99 de 8 de junho, na sua atual redação.

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 70%.

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

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

2.3.2 - 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, questões de verdadeiro/falso e questões de desenvolvimento e incidirá sobre a legislação versada.

b) Nos termos da alínea a) do n.º 2 do art.º 20º da Portaria n° 233/2022, de 9 de setembro, será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos de correção da Prova de Conhecimentos;

c) As pessoas candidatas 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/as candidatos/as.

e) Não serão permitidos o uso de meios eletrónicos, 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 - Será avaliado através das menções classificativas de Apto ou Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção

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 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 de desempenho. 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;

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/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.

4.1.2 - 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;

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.

4.1.3 - 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

4.1.4 - 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

Desempenho Muito Bom - 18 valores

Desempenho Bom – 16 valores

Desempenho Regular – 12 valores

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.

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 das pessoas candidatas 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:

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%

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

4.2.1 — As competências a avaliar, conforme o perfil de competências previamente definido para ingresso na carreira de Técnico/a Superior, são as seguintes:

1 - Orientação para os resultados (focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização de recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública) – Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos; Propõe iniciativas de otimização de utilização de recursos entre pessoas e equipas; Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

2 - Orientação para o serviço público (Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública e ao serviço do interesse coletivo) – Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade; Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades; Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

3 – Análise crítica e resolução de problemas (Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil) – Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas; Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos; Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

4 – Gestão do Conhecimento (Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização) – Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes; Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui; Propõe procedimentos de captura, organização, armazenamento e acessibilidade à informação e ao conhecimento relevantes.

5 - Iniciativa (Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização) – Avalia e soluciona problemas, prevenindo impactos negativos no funcionamento do serviço; Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas; Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proactiva.

6 – Organização, planeamento e gestão de projetos (Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades) – Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis; Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades; Define planos para a execução das etapas dos projetos sob sua responsabilidade e implementa os ajustes necessários, de modo a garantir o cumprimento dos prazos, custos e padrões de qualidade estabelecidos e a satisfação das expectativas das partes interessadas.

7 – Tomada de decisão (Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados) - Toma decisões difíceis, mesmo que impliquem escolhas impopulares; Identifica benefícios e riscos associados à tomada de decisão, tendo em conta os potenciais impactos nos resultados; Assume a responsabilidade pelas suas ações e pelos projetos que coordena, monitorizando o resultado das suas decisões.

4.2.2 - Cada uma das competências é avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

Avaliação	**Valoração**
Excelente	20 Valores
Elevado	18 Valores
Muito Bom	16 Valores
Bom	14 Valores
Suficiente	12 Valores
Mínimo exigido	10 valores
Insuficiente	8 valores
Não demonstrou	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.

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

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

5. - ORDENAÇÃO FINAL

5.1 - 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.

5.2 - 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.

5.3 - 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)

Sendo:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

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 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 primeiro método de seleção;

2.º - Candidato com melhor classificação na competência Análise crítica e resolução de problemas;

3.º - Candidato com melhor classificação na competência Tomada de Decisão.

V. — 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 comportem, 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 carateres especiais (¢, 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 nao serem considerados; bem como qualquer outro elemento que considere relevante para a apreciação curricular a fazer;

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 vinculo de emprego publico 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 e Contabilidade – CNAEF: 344, 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 valido 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 20 de janeiro de 2026: "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 Publicas, 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.

Refª C – (Gestão/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; participar no acompanhamento dos processos relativos aos projetos cofinanciados de fundos estatais ou comunitários; exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe forem cometidas por lei, norma, deliberação, despacho ou determinação superior.

11 – Posição Remuneratória: Obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição de referência 1 499,15 € (mil quatrocentos e noventa e nove euros e quinze 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. Davide Canossa Gomes)

Primeiro vogal efetivo,

(Dr. Manuel Gaspar Soares Cerqueira)

Segundo vogal efetivo,

Tânia Patrícia Amorim Lourenço

(Dr.ª Tânia Patrícia Amorim Lourenço)