

Procedimento concursal comum de recrutamento para a constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, licenciado na área da gestão, do mapa de pessoal 2024 para exercer funções no Solar do Alvarinho, Unidade de Cultura, Museus e Património.

Aos onze dias do mês de abril de 2024, pelas 15 horas, no edifício sede do Município, reuniu o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, aberto por deliberação da Reunião de Câmara de 06/03/2024, com a seguinte ordem de trabalhos:

PONTO 1: Fixar os parâmetros de avaliação de cada um dos métodos de seleção, a respetiva ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final a aplicar no presente procedimento, no uso da competência conferida pelo n.º 2 do artigo 9º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante Portaria);

PONTO 2: Selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos e a bibliografia e/ou legislação necessárias, no uso da competência conferida pelo artigo 9º da Portaria;

PONTO 3: Aprovar o aviso de abertura a publicar na BEP e o respetivo extrato a publicitar na 2.ª série do Diário da República, conforme artigo 11º da Portaria;

PONTO 4: Determinar a forma de apresentação das candidaturas, para além do suporte eletrónico, nos termos do artigo 13º da Portaria;

PONTO 5: Aprovar as situações em que as faltas podem ser justificadas bem como a marcação de nova data no que se refere à aplicação dos métodos de seleção;

PONTO 1 — Fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final e os critérios de ordenação preferencial

A. Perfil de competências a avaliar no presente procedimento

As competências consideradas essenciais para o(s) posto(s) de trabalho a ocupar são:

- a) Competência 1 (C1): Responsabilidade e compromisso com o Serviço;
- b) Competência 2 (C2): Trabalho em equipa e cooperação;
- c) Competência 3 (C3): Relacionamento interpessoal;
- d) Competência 4 (C4): Iniciativa e autonomia;
- e) Competência 5 (C5): Planeamento e organização;
- f) Competência 6 (C6): Tolerância à pressão e contrariedades.

Métodos de seleção

Os métodos de seleção obrigatórios a aplicar no presente procedimento são, conforme artigo 36º da LGTFP:

i. Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos em situação de requalificação, se tenham por último encontrado, a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar, se não afastados por escrito;

ii. Provas de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), para os restantes candidatos;

1. Avaliação curricular

A avaliação curricular com ponderação de 50%, que 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 classificação final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, obtida através da média aritmética simples, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (0,25HA + 0,25FP + 0,25EP + 0,25AD) \times 0,50$$

Em que:

AC = Classificação da avaliação curricular

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação do desempenho

1.1 — A habilitação académica (HA)

Técnico superior

- a) Licenciatura pós-Bolonha, sem mestrado integrado – 12 valores;
- b) Licenciatura pré-Bolonha ou licenciatura pós-Bolonha, com mestrado integrado — 14 valores;
- c) Licenciatura pré-Bolonha ou licenciatura pós-Bolonha, com mestrado integrado e pós-graduação, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata – 16 valores;
- d) Licenciatura pré-Bolonha e mestrado, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata — 18 valores;
- e) Doutoramento, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata – 20 valores.

No presente concurso não há lugar a substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional.

1.2 – A formação profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, são ponderadas as ações de formação, dos últimos 5 (cinco) anos, de aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite máximo de 20 valores:

- a) 0 valores – 0 horas;
- b) 10 Valores – 1 a 100 horas;
- c) 15 Valores – 101 a 200 horas;
- d) 20 Valores – mais de 200 horas.

No caso de ações de formação em que apenas seja feita referência ao número de dias, considera-se que cada dia equivale a 07 horas.

1.3 A experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, pondera o desempenho efetivo de funções na área da atividade para que o concurso é aberto:

- a) Sem experiência relevante para o exercício das funções — 10 valores;
- b) Com experiência relevante para o exercício das funções — 10 valores acrescidos de:
 - i. Até dois anos — 2 valores;
 - ii. De dois a 4 anos — 4 valores;
 - iii. De quatro a sete anos — 6 valores;
 - iv. De sete a dez anos — 8 valores;
 - v. Mais de dez anos — 10 valores.

1.4 - Avaliação do desempenho (AD)

Será relevada a AD em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Para a valoração da avaliação de desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos ciclos avaliativos (2017/2018, 2019/2020, 2021/2022), nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, em que o candidato apresente avaliação de desempenho, de acordo com os seguintes critérios:

Menção qualitativa:

- 1 - Desempenho excelente - 20 valores;
- 2 - Desempenho relevante - 16 valores;
- 3 - Desempenho adequado - 14 valores;
- 4 - Ausência não imputável ao candidato - 10 valores;
- 5 - Desempenho Inadequado - 8 valores;
- 6 - Ausência imputável ao candidato - 0 valores.

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até à centésima de acordo com a regra geral do arredondamento.

2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências, com ponderação de 50%, terá uma duração não superior a 30m e que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

As competências consideradas essenciais para o(s) posto(s) de trabalho a ocupar são as previstas no ponto A do presente PONTO 1.

A aplicação deste método, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A entrevista de avaliação de competências é valorada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A classificação da entrevista de avaliação de competências resulta da média aritmética simples OU ponderada das classificações obtidas em cada uma das competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (0,25C1 + 0,25C2 + 0,25C4 + 0,25C5) \times 0,50$$

- a) Competência 1 (C1): Responsabilidade e compromisso com o Serviço;
- b) Competência 2 (C2): Trabalho em equipa e cooperação;
- c) Competência 3 (C3): Relacionamento interpessoal;
- d) Competência 4 (C4): Iniciativa e autonomia;
- e) Competência 5 (C5): Planeamento e organização;
- f) Competência 6 (C6): Tolerância à pressão e contrariedades.

3. Prova de conhecimentos (PC)

A prova de conhecimentos (PC), com ponderação de 100%, que visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa;

Reveste natureza teórica, assume a forma escrita, incide sobre os temas e legislação constantes do PONTO 2 da presente Ata, é de realização individual, com consulta da legislação referida infra, efetuada em suporte papel, numa só fase, tendo a duração de 120 minutos, com o máximo de 15 minutos de tolerância.

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento à centésima de acordo com a regra geral do arredondamento.

4 - Avaliação psicológica (AP):

A avaliação psicológica, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica compreende duas fases:

- Testes psicométricos (1ª fase);
- e
- Entrevista de avaliação psicológica (2ª fase).

Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

A avaliação psicológica é avaliada através da menção classificativa de *Apto e Não Apto*.

B. Valoração e classificação final

1. A classificação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$CF = 0,XPMSO + 0,XSMSO$$

Em que:

CF – Classificação final

PMSO – Primeiro método de seleção obrigatório

SMSO – Segundo método de seleção obrigatório

2. Critérios de ordenação preferencial a aplicar na ordenação final os candidatos

No caso de igualdade de valoração na ordenação final, por esta ordem:

- 2.1. Aplica-se o critério previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (valoração obtida no primeiro método); persistindo ainda igualdade;
- 2.2. Aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação, conforme disposto na alínea b) do citado n.º 2 da Portaria:

- 1.º - Os candidatos com maior grau habilitacional;
- 2.º - Os candidato com mais anos de experiência na área,

PONTO 2 – Seleção da legislação necessária à realização da prova de conhecimentos:

- a) Regime jurídico das autarquias locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual;
- b) Lei geral do trabalho em funções públicas – Aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- c) Código do trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- d) Código do procedimento administrativo – DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro na sua redação atual;
- e) Código dos Contratos Públicos (CCP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação;

PONTO 3: Aprovação do aviso e extrato de abertura do procedimento concursal

São aprovados o aviso e o extrato de abertura do presente procedimento concursal, os quais fazem parte integrante da presente ata, constituindo os seus Anexo I e II.

PONTO 4 – Forma de apresentação das candidaturas

A candidatura pode ser apresentada, em suporte eletrónico, nos termos dos nº 1 e 2 do artigo 13º da Portaria, podendo também ser apresentada em suporte de papel, nos termos do artigo 104º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

PONTO 5 – Justificação de faltas e marcação de nova data no que se refere aos métodos de seleção

Podem ser alteradas as datas/horas de realização dos métodos de seleção, mediante solicitação, por escrito, pelos candidatos, logo que conheçam a situação impeditiva, com fundamento em qualquer falta justificada nos termos da LTFP, bem como por qualquer razão considerada ponderosa por este júri, nomeadamente marcação de voos, intempéries e situações imprevisíveis.

Aprovação do Júri por unanimidade.

Publique-se a presente ata na página eletrónica do Município.

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que será assinada pelos 3 membros do júri.

Presidente,



Vogal,



Vogal,



Anexo I
Município de Melgaço
Aviso

Procedimento concursal comum de recrutamento para a constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, licenciado na área da gestão, do mapa de pessoal 2024 para exercer funções no Solar do Alvarinho, Unidade de Cultura, Museus e Património.

1 – Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua redação atual, bem como com o disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP), torna-se público que, conforme deliberação de reunião de Câmara de 06/03/2024, se encontra aberto pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do dia seguinte ao da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, o procedimento concursal comum de recrutamento para a constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, licenciado na área da gestão, do mapa de pessoal 2024 para exercer funções no Solar do Alvarinho, Unidade de Cultura, Museus e Património.

2 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

3 – Quotas de emprego: nos termos do previsto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supramencionado.

4 – Local de trabalho: O local de trabalho situa-se na circunscrição do Município de Melgaço.

5 – Descrição das funções a desempenhar:

- Exercício, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, de funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão;
- Execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.

6 – Perfil de competências:

- a) Competência 1 (C1): Responsabilidade e compromisso com o Serviço;
- b) Competência 2 (C2): Trabalho em equipa e cooperação;
- c) Competência 3 (C3): Relacionamento interpessoal;
- d) Competência 4 (C4): Iniciativa e autonomia;
- e) Competência 5 (C5): Planeamento e organização;
- f) Competência 6 (C6): Tolerância à pressão e contrariedades.

7 – Posição remuneratória: 1.ª posição remuneratória da categoria de Técnico Superior, nível 16 da tabela remuneratória única, à qual corresponde o montante pecuniário de 1.385,99€, não havendo lugar a negociação.

8 – Nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria, caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da referida lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

9 – Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

9.1 — Requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

9.2 - Nível habilitacional exigido: Licenciatura

9.2.1 - Área de formação académica de gestão e administração (CNAEF 345 – Gestão e administração) que não pode ser substituído por formação ou experiência profissional.

9.3 - Outros requisitos de recrutamento: Os previstos nos artigos 34º e 35º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho.

10 – Área de recrutamento: Podem candidatar-se ao procedimento concursal indivíduos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído.

11 – Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

12 – Formalização das candidaturas:

12.1 - As candidaturas deverão ser preferencialmente efetuadas em suporte eletrónico, mediante o preenchimento obrigatório de formulário tipo, o qual se encontra disponível em <https://servicosonline.cm-melgaco.pt/>, aceitando-se excepcionalmente as mesmas em suporte físico nos serviços de recursos humanos.

12.2 – O formulário de candidatura obrigatório deve ser acompanhado dos seguintes documentos:

12.2.1 – Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão referidos no ponto 9.1 do presente aviso (certificado do registo criminal, atestado comprovativo dos requisitos de

robustez física e perfil psíquico, passado por médico no exercício da sua profissão e fotocópia do boletim de vacinas e exibir o bilhete de identidade ou o cartão de cidadão). É dispensada a apresentação dos documentos indicados no presente ponto, desde que os candidatos declarem, no Formulário Tipo de Candidatura, que reúnem os referidos requisitos;

12.2.2 – Documentos comprovativos do requisito habilitacional, da área de formação académica do requisito legal, referidos nos pontos 9.2, 9.3 e 9.4 do presente aviso (fotocópia);

12.2.3 – Declaração passada e autenticada pelo órgão ou serviço de origem (fotocópia), da qual conste a modalidade do vínculo, a carreira, categoria, atividade executada e o respetivo tempo de serviço, posição remuneratória detida e avaliação de desempenho obtida nos últimos 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo, quando aplicável;

12.2.4 – Curriculum Vitae, detalhado, paginado e assinado, do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho, com a indicação das funções com maior interesse para o lugar a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito;

12.2.5 – Documentos comprovativos das declarações constantes do Curriculum Vitae, nomeadamente no que respeita a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho (fotocópias);

12.2.6 – Quaisquer outros elementos que possam ser relevantes para a apreciação do seu mérito ou suscetíveis de constituírem motivo de preferência legal, sob pena de não serem considerados.

12.3 – São motivos de exclusão, sem prejuízo de outros legalmente previstos, a apresentação da candidatura fora de prazo.

12.4 – A não apresentação do documento referido no ponto 12.2.3 ou a falta de indicação, nesse documento, da categoria e, ou atividade, implica a aplicação dos métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, ainda que os candidatos aleguem que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos em situação de valorização profissional, que os mesmos aleguem que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;

12.5 – A não apresentação dos documentos referidos no ponto 12.2.5 ou a falta de indicação da avaliação do desempenho ou da atividade e respetivo tempo de serviço no documento referido no ponto 14.2.3, bem como a não apresentação de declaração comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação do desempenho no período a considerar com indicação do respetivo motivo, implica a não consideração desses elementos, mesmo que constantes do Curriculum Vitae, para efeitos de aplicação do método de seleção Avaliação Curricular.

12.6 - A candidatura pode ser apresentada, em suporte eletrónico, nos termos dos nº 1 e 2 do artigo 13º da Portaria, podendo também ser apresentada em suporte de papel, nos termos do artigo 104º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

12.7 – As falsas declarações prestadas pelo candidato serão punidas nos termos da lei.

13 – Métodos de seleção

13.1 – Métodos obrigatórios:

a) Avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (ECP), para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência

ou atividade, exceto se afastados, por escrito, aplicando-se, neste caso, os seguintes;

b) Prova de conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), para os restantes candidatos.

13.2 – Não será aplicado método facultativo.

13.3 — Os candidatos referidos na alínea a) do anterior ponto 13.1 podem afastar a aplicação os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário Tipo de Candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

13.4 – Descrição:

13.4.1 – 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 do desempenho;

13.4.2 – A entrevista de avaliação de competências (EAC), com duração máxima de 30m, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tendo como referência o perfil de competências definido no ponto 6;

13.4.3 – 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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. (Teórica).

Reveste natureza teórica, assume a forma escrita, incide sobre os temas constantes do ponto seguinte, é de realização individual, com consulta de legislação, efetuada em suporte papel, numa só fase, tendo a duração de 120 minutos, com o máximo de 15 minuto de tolerância.

13.4.3.1 – A legislação necessária à realização da prova de conhecimentos consta de ata do júri do procedimento:

- a) Regime jurídico das autarquias locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual;
- b) Lei geral do trabalho em funções públicas – Aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- c) Código do trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- d) Código do procedimento administrativo – DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro na sua redação atual;
- e) Código dos Contratos Públicos (CCP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação;

13.4.4 – A avaliação psicológica, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, que compreende duas fases – testes psicométricos e entrevista de avaliação psicológica – visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido no ponto 6.

14 – Ordenação final

14.1 – Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do presente aviso, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

14.2 – A falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

14.2.1 – Podem ser alteradas as datas/horas de realização dos métodos de seleção, mediante solicitação, por escrito, logo que os candidatos conheçam a situação impeditiva, com fundamento em qualquer falta justificada nos termos da LTFP, bem como por qualquer razão considerada ponderosa pelo júri, nomeadamente marcação de voos, intempéries, situações imprevisíveis, etc., caso em que será marcada nova data para a realização do método de seleção em causa.

14.3 A classificação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$CF = 0,XPMSO + 0,XSMSO$$

Em que:

CF – Classificação final

PMSO – Primeiro método de seleção obrigatório

SMSO – Segundo método de seleção obrigatório

14.4 – No caso de igualdade de valoração na ordenação final, por esta ordem:

14.4.1. Aplica-se o critério previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (valoração obtida no primeiro método); persistindo ainda igualdade;

14.4.2. Aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação, conforme disposto na alínea b) do citado n.º 2 da Portaria:

1.º - Os candidatos com maior grau habilitacional;

2.º - Os candidatos com mais anos de experiência na área,

14.5 – A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

14.6 – A lista unitária de ordenação final, após homologação, bem como as listas dos resultados intercalares de cada método de seleção, são afixadas em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Melgaco e disponibilizadas na página eletrónica, em <http://www.cm-melgaco.pt>, em VIVER – Serviços Municipais – Divisão de Gestão Municipal – Recursos Humanos, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

15 – Recrutamento: Atento o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LGTFP, o recrutamento efetua-se por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

16 – Acesso aos documentos, audiência prévia e notificações:

16.1 – A avaliação intercalar em cada um dos métodos de seleção a aplicar será disponibilizada na página eletrónica, em <http://www.cm-melgaco.pt> em VIVER – Serviços Municipais – Divisão de Gestão Municipal – Recursos Humanos

16.2 – O direito de audiência prévia dos interessados deve ser exercido mediante Formulário Tipo disponível em <https://servicosonline.cm-melgaco.pt/> na área Recursos Humanos, sendo entregue, até ao prazo fixado, nos termos previsto no ponto 12.1.

16.3 – As notificações dos candidatos no presente procedimento são efetuadas por correio eletrónico com recibo de entrega da notificação, exceto nos casos em que os candidatos não facultem o seu correio eletrónico no formulário da candidatura será efetuada por ofício registado.

17 — Quaisquer esclarecimentos relativos ao presente procedimento concursal serão prestados, mediante solicitação para o correio eletrónico procedimento.concursal@cm-melgaco.pt

18 — Composição do júri:

- a) Presidente: Diva Carla Salgado do Amaral – Chefe da Divisão de Desenvolvimento Educação e Cultura;
- b) Vogais efetivos Abel Filipe Marques, Técnico Superior de Turismo, que substituí a presidente nas suas faltas e impedimentos, Sandra Cristina Pires, Técnica Superior de Gestão;
- c) Vogais suplentes Susana Rodrigues Ferreira, Técnica Superior de Gestão, António Pedro Lopes Barbosa, Técnico Superior de Turismo.

19 – O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1º vogal efetivo.

Melgaço, 11 de abril de 2024— O Presidente da Câmara, Manoel Batista Calçada Pombal

Anexo II
Município de Melgaço
Extrato

Manoel Batista Calçada Pombal, Presidente da Câmara Municipal de Melgaço, em cumprimento do disposto da subalínea iii) da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna público a abertura de procedimento concursal comum de recrutamento para a constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, licenciado na área da gestão, do mapa de pessoal 2024 para exercer funções no Solar do Alvarinho, Unidade de Cultura, Museus e Património.

Descrição das funções a desempenhar:

- Exercício, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, de funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão;
- Execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.

Nível habilitacional exigido: Licenciatura

Área de formação académica de gestão e administração (CNAEF 345 – Gestão e administração) que não pode ser substituído por formação ou experiência profissional.

Prazo de candidatura: 10 dias úteis a contar da data de publicação integral na Bolsa de Emprego Público, em www.bep.gov.pt.

Para qualquer informação consultar <http://www.cm-melgaco.pt> em VIVER – Serviços Municipais – Divisão de Gestão Municipal – Recursos Humanos.

Quaisquer esclarecimentos relativos ao presente procedimento concursal serão prestados mediante solicitação para o correio eletrónico procedimento.concursal@cm-melgaco.pt

Melgaço, 11 de abril de 2024— O Presidente da Câmara, Manoel Batista Calçada Pombal

