

*rhue*  
*A*

**Procedimento concursal comum para o recrutamento de 1 (um) posto de trabalho na  
carreira/categoria de Técnico Superior área de Biotecnologia/Agro-alimentar  
(Licenciatura em Engenharia Biotecnológica)**

**Ata n.º 1**

*Qst*

Aos 05 dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e dois, nas instalações da Câmara Municipal de Mondim de Basto, pelas 12 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior (área funcional de Biotecnologia/Agro-alimentar) do mapa de pessoal deste Município, aberto por deliberação de Câmara Municipal de 8 de setembro do corrente ano, seguido de despacho datado de 30 de novembro de 2022, do Exmo. Senhor Vice - Presidente, José Carlos Amorim Carvalho, constituído por:

- Presidente do Júri – Natércia Maria Martins de Moura, Chefe de Divisão de Desenvolvimento Económico
- Vogais Efetivos – Mariana Martins da Rocha Pereira de Faria, Chefe de Divisão de Gestão do Território e Susana Patrícia Teixeira da Mota, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira;

**Ordem de trabalhos:**

- I. Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;
- II. Definir 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. Utilização faseada dos métodos de seleção;
- IV. Analisar o envolvimento de entidades externas públicas ou privadas para a realização de métodos de seleção e outras diligências inerentes ao desenrolar do processo;
- V. Critérios de Ordenação preferencial;
- VI. Formalização das candidaturas;
- VII. Forma de notificação dos candidatos;
- VIII. Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final

## **I - Perfil de Competências:**

A caracterização do posto de trabalho corresponde ao conteúdo funcional previsto para a carreira de técnico superior, constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, referidas no n.º 2 do artigo 88.º da citada Lei, a que corresponde o grau III de complexidade funcional, bem como: desenvolve 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. Executa tarefas técnico-administrativas no Gabinete de Apoio ao Agricultor, designadamente elaboração e receção de candidaturas visando as ajudas ao rendimento; elaboração de declarações de existências e registos apícolas; elaboração e acompanhamento de processos de pedidos de pagamento de projetos de investimento; registo de parcelário agrícola; registo vitícola, registo das declarações das explorações e dos animais no sistema de Informação e Registo Animal. Participa na organização de eventos municipais com enfoque nas áreas de agricultura, pecuária, florestas e agro-alimentar. Presta apoio técnico às empresas nos setores agro-alimentar, vinhos, fumeiros e afins.

## **II - Métodos de Seleção e Sistema de Valoração:**

1. Nos termos do n.º 1 do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o n.º 1 do art.º 36.º da LTFP1, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular, e Avaliação Psicológica e/ou Entrevista de Avaliação de Competências.**

**A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** – para os candidatos 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 em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP.

Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular.

**B) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, como método complementar** – para os restantes candidatos.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que:

- tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte
- tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

Shore  
M  
Cota

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do 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.

**2. A prova de conhecimentos (PC)** - Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Terá a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica e em suporte papel, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, com consulta em suporte de papel de bibliografia e/ou legislação, desde que não anotada, numa só fase, tendo a duração de 90 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

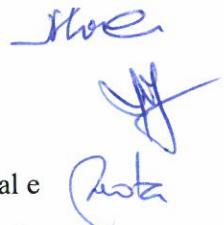
Apresenta-se em seguida a legislação indicada:

**Legislação geral comum:**

- Constituição da República Portuguesa;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código de Trabalho;
- Lei n.º 66- B/2007, de 28 de dezembro - Avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP);
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro – Adapta aos serviços da administração autárquica o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP)
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 7/2013, de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais.
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro – Código dos Contratos Públicos

**Legislação/Bibliografia específica:**

- Regulamento (CE) n.º 21/2004 do Conselho, de 17 de Dezembro de 2003, que estabelece um sistema de identificação e registo de ovinos e caprinos e que altera o Regulamento (CE) n.º 1782/2003 e as Diretivas 92/102/CE e 64/432/CEE
- Portaria n.º 151/2016, de 25 de maio, Criação do Sistema de Aconselhamento Agrícola e Florestal (SAAF)
- Portaria n.º 328-C/2021 de 30 de dezembro, que estabelece o regime de aplicação da operação 3.1.1 e 3.1.2 da ação 3.1, «Jovens agricultores», do Programa de Desenvolvimento Rural do Continente PDR 2020.

- 
- Portaria n.º 115-A/2021, Estabelece o regime de aplicação da nova medida excecional e temporária prevista no artigo 39.º-B do Regulamento (UE) n.º 1305/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro, no âmbito do Programa de Desenvolvimento Rural do Continente;

Toda a legislação referida deve ser considerada na sua atual redação.

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente Ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

**2.1.** 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%.

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

**2.3.** A Prova de Conhecimentos será constituída por um total de 15 questões de escolha múltipla e 10 questões Verdadeiro/Falso, e incidirá sobre a legislação versada.

**2.4** Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos de correção.

**2.5.** As questões de escolha múltipla terão 4 opções de resposta, em que os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão. Cada resposta certa será classificada com 1 valores, cada resposta errada desconta 0,25 valores, a ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de zero valores, nessa questão.

**2.6.** As questões de Verdadeiro / Falso terão 2 respostas possíveis, Verdadeiro ou Falso. Cada resposta certa a cada questão será valorizada com 0,5 valores.

**2.7.** Os candidatos deverão comparecer à realização da prova 30 minutos antes da hora marcada, sendo atribuída uma tolerância de 10 minutos por atraso, após o início da PC.

**2.8.** Os candidatos que pretendam desistir da PC só o poderão fazer decorridos 15 minutos após o seu início. Não serão permitidas ausências da sala, após o início da PC. Apenas serão permitidas idas à casa de banho, em casos excecionais.

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

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

**3. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)** – 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 previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborada um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Este método será aplicado numa única fase, por técnicos devidamente habilitados e certificados, que pertencem à RHNORTE/EGOR, entidade externa contratada pela Câmara Municipal de Mondim de Basto para esse efeito.

**4. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** - Métodos a aplicar no recrutamento de candidatos 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 em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

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

Na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores:

**4.1.1. A habilitação académica (HA)** – No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o nível habilitacional equivalente ao grau de complexidade 3, ou seja, sejam titulares de licenciatura ou mestrado integrado, ou de curso que lhe seja equiparado, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. O júri deliberou avaliar este parâmetro da seguinte forma:

**4.1.1.1.** Habilitações académicas de grau exigido (licenciatura) – 18 valores;

**4.1.1.2.** Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura – 20 valores.

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

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

**4.1.2. A formação profissional (FP)**, em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao

exercício da função a desempenhar. Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou que a valoração será elaborada da seguinte forma:

- Sem formação – 0 valores;
- Menos de 100 horas de formação – 10 valores;
- De 101 a 150 horas de formação – 12 valores;
- De 151 a 250 horas de formação – 14 valores;
- De 251 a 350 horas de formação – 16 valores;
- De 351 a 450 horas de formação – 18 valores;
- Mais de 450 horas de formação – 20 valores.

**4.1.2.1.** Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma.

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

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

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

**4.1.3. A experiência profissional (EP),** em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de Técnico Superior, desde que no âmbito da área em causa, da seguinte forma:

- Com experiência, até um ano completo – 10 valores, acrescidos de:
- Com experiência de 1 a 3 anos completos – 2 valores;
- Com experiência de 3 a 6 anos completos – 4 valores;
- Com experiência de 6 a 9 anos completos – 6 valores;
- De 9 a 12 anos completos – 8 valores;
- Mais de 12 anos – 10 valores.

**4.1.3.1.** Na classificação da Experiência Profissional, será tido em consideração o seguinte:

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

Blue  
Costa

b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública, na carreira de Técnico Superior;

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

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

**4.1.4. Avaliação do desempenho (AD)** – Neste fator é considerada a Avaliação do Desempenho (AD) na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último biénio em que executou funções, competência ou atividade idênticas as do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada da seguinte forma:

- Desempenho Inadequado (1 a 1,999) – 8 valores;
- Desempenho Adequado (2 a 3,999) – 12 valores;
- Desempenho Relevante (4 a 5) – 16 valores;
- Mérito Excelente (4 a 5) – 20 valores.

**4.1.4.1.** Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

**4.1.4.2.** No caso de o candidato não possuir avaliação de desempenho relativa a período em que tenha desempenhado uma competência, ou atividade idênticas à do lugar colocado a concurso, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 12 valores (conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro).

**4.1.4.3.** O fator Avaliação de Desempenho é aplicável apenas a candidatos que exerçam funções numa entidade empregadora pública.

**4.1.4.4.** Os candidatos são pontuados no fator “Avaliação de Desempenho” até ao limite máximo de 20 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 dos candidatos nas áreas relativas ao (s) posto (s) de trabalho para que o procedimento foi aberto.

#### **4.1.6. FÓRMULA CLASSIFICATIVA DA AVALIAÇÃO CURRICULAR**

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

$$AC = (HAB + FP + 2EP + 2AD)/6$$

**4.2. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências

consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido (ponto I), associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

**4.2.1.** Este método de seleção é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e pretende aferir da presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil. As competências a avaliar, conforme o perfil de competências previamente definido para ingresso na carreira de Técnico Superior (ponto I), são as seguintes:

- a) **Planeamento e organização:** em que se avalia a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades - competência ponderada a 10%.
- b) **Iniciativa e autonomia:** em que se avalia a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los - competência ponderada a 10%.
- c) **Responsabilidade e compromisso com o serviço:** em que se avalia a capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente – competência ponderada a 10%.
- d) **Trabalho de equipa e cooperação:** em que se avalia a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa – competência ponderada a 10%.
- e) **Adaptação e Melhoria Contínua:** em que se avalia a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atuação técnica - competência ponderada a 10%.
- f) **Conhecimentos e experiência:** capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades – competência ponderada a 50%.

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

• Avaliação	Valoração
Possui um nível elevado da competência	20 valores;
Possui um nível bom da competência	16 valores;
Possui um nível suficiente da competência	12 valores;
Possui um nível reduzido da competência	8 valores;



*Shane*

*AF*  
*2022*

Possui um nível insuficiente da competência	4 valores;
---	------------

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

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

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

4.2.5. Duração máxima da Entrevista de Avaliação de Competências: 30 minutos por cada candidato.

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

**5. ORDENAÇÃO FINAL**

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

5.2. Nos termos previstos no artigo 23º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, conjugado com a alínea c) do nº 1 do art.º 37 da LTFP, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados, é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

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:

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

No caso de candidatos aos quais é aplicado a alínea a) do II. Métodos de Seleção e Sistema de Valoração, a OF expressa-se pela seguinte fórmula.

$$OF = (60\% AC) + (40\% EAC)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação de Competências;

### **III. UTILIZAÇÃO FASEADA DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO:**

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

### **IV. RECURSO A ENTIDADES ESPECIALIZADAS:**

O Júri pode 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.

### **V. CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL:**

1. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.
2. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:
  - 1.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência “Conhecimentos e experiência”;
  - 2.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência “Iniciativa e autonomia”;
  - 3.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência “Planeamento e organização”.
3. Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º

9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

4. Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 14.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, o Júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.

#### **VI. Formalização de candidaturas:**

Os candidatos deverão apresentar as suas candidaturas no prazo de **10 dias úteis**, contados da data da publicação do aviso de abertura na Bolsa de Emprego Público (BEP), nos termos da alínea a) do n.º 1 do art.º 11º, conjugado com o art.º 12º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

1. De acordo com o n.º 1 do art.º 13 Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, não serão aceites candidaturas em suporte eletrónico, por inexistência de meios que suportem a entrega em formato digital. As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento de Formulário Tipo, o qual se encontra disponível em <https://municipio.mondimdebasto.pt>, no separador Recursos Humanos, sendo entregues pessoalmente, ou remetida pelo correio, com aviso de receção, para a Divisão Administrativa e Financeira, sita nos Paços do Município, Praça do Município, n.º 1, 4880-236 Mondim de Basto, até ao termo do prazo fixado, não sendo admitida a apresentação de candidaturas por via eletrónica.

2. O candidato deve identificar de forma clara e inequívoca o procedimento concursal a que se candidata mediante a indicação, na primeira página do Formulário Tipo de Candidatura, do código de publicitação na BEP.

3. A formalização da candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes elementos:

**a) preenchimento de formulário próprio**, disponível em <https://municipio.mondimdebasto.pt>, devendo constar obrigatoriamente, os seguintes elementos: Identificação completa: nome completo, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número e data do Bilhete de Identidade/Cartão Cidadão, bem como serviço emissor e validade, número de identificação fiscal, residência completa incluindo o código postal, contacto telefónico e endereço eletrónico, caso exista; habilitações académicas; categoria, a relação jurídica de emprego público que detém, serviço e local onde desempenha funções e identificação do procedimento concursal a que se candidata e respetivo código de publicitação na BEP. Os candidatos portadores de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60 %) e abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, devem declarar no formulário de candidatura o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como mencionar todos os elementos necessários ao cumprimento da adequação dos processos de seleção, nas suas diferentes vertentes, às 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;

Alve  
AA  
Pak

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

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

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

**e) Declaração** devidamente autenticada e atualizada (reportada ao prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas) emitida pelo serviço ou organismo a que o candidato se encontra vinculado, onde conste inequivocamente a natureza do vínculo à Administração Pública, a antiguidade na categoria e/ou carreira, e ainda, o conteúdo funcional, com especificação das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto que ocupa, e as três últimas avaliações de desempenho, onde constem as menções qualitativas e quantitativas (**só para candidatos com vínculo de emprego público e que não pertençam ao Mapa de Pessoal do Município de Mondim de Basto**);

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

4. Os candidatos devem reunir todos os requisitos necessários, até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

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

**6. Habilitações literárias:** os candidatos deverão ser detentores do nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3, sendo exigida a Licenciatura (ou Mestrado Integrado, caso se trate de Licenciatura pós-Bolonha) em Engenharia Biotecnológica, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

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

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

8. Nos termos da alínea h do artigo 3.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos têm acesso à informação e ao processo, em qualquer uma das suas fases, nos termos da lei.

8. 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 o Aviso de abertura será publicado no Diário da República, por extrato e, na íntegra, na Bolsa de Emprego Público (BEP), no 1.º dia útil seguinte à publicação no Diário da República, sendo ainda publicado na página eletrónica da Câmara Municipal de Mondim de Basto.

### **VII. Forma de notificação aos candidatos:**

1. De acordo com o preceituado n.º 4 do artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro os candidatos excluídos, no âmbito da análise das candidaturas, são notificados para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

1.1. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, informando da afixação em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e da disponibilização na sua página eletrónica.

1.2. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público no edifício dos Paços do Concelho e disponibilizada na página eletrónica do Município.

1.3. A notificação aos candidatos, nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é efetuada através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico deve recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

### **VIII. Publicação da Lista de Ordenação Final:**

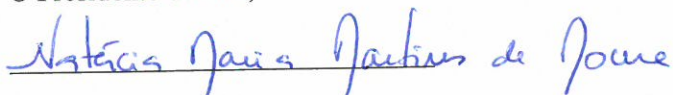
1. A Lista de Ordenação Final, unitária e ordenada por ordem decrescente da nota final (obtida pela fórmula supra indicada), será afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Mondim de Basto e disponibilizada na sua página eletrónica.

2. **Prazo de validade** — O procedimento concursal é válido para o recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para efeitos do previsto no n.º 5 e n.º 6 do artigo 25.º, e no n.º 1 do artigo 27.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, se o número de candidatos aprovados, 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 lista de ordenação final.

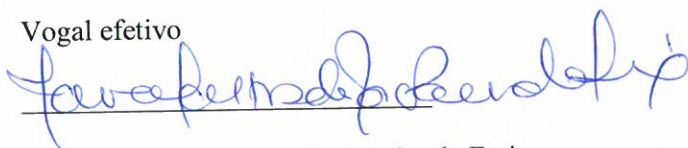
E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri,



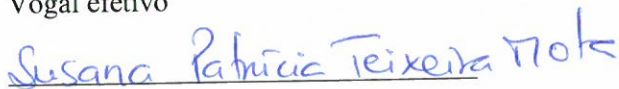
Natércia Maria Martins de Moura

Vogal efetivo



Mariana Martins da Rocha Pereira de Faria

Vogal efetivo



Susana Patrícia Teixeira da Mota