

## ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA TERRA QUENTE TRANSMONTANA

### AVISO

#### **Abertura de procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, para ocupação de dois postos de trabalho da carreira / categoria de Assistente Operacional (Tratador Apanhador de Animais)**

1. Faz-se público que por deliberação de quinze de janeiro de 2025 do Conselho Diretivo da Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana (AMTQT) e nos termos do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em Anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, doravante designada de Portaria, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicação da oferta de emprego na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), procedimento concursal comum para ocupação de 2 (dois) postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal da Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana, na carreira e categoria de Assistente Operacional (Tratador Apanhador de Animais) em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 - Local de trabalho: O local de trabalho situa-se nas Instalações do Centro de Recolha Oficial de Animais de Companhia Intermunicipal da Terra Quente Transmontana com Unidade de Incineração, sitas em Urjais – Frechas – Mirandela.

#### 3 – Caracterização dos postos de trabalho

Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, (LTFP), correspondente ao grau de complexidade 1, complementado pelas funções descritas no Mapa de Pessoal: execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento das instalações do canil intermunicipal e da unidade de incineração nomeadamente: tarefas relacionadas com a recolha/receção de animais; prestar cuidados de higiene e alimentação aos animais; cuidados com as instalações do canil e com os animais ali internados; manter em bom estado de funcionamento e conservação os equipamentos; execução de tarefas administrativas e atendimento; executar outras atribuições ou tarefas que lhe sejam superiormente incumbidas, em observância à área da sua competência.

4 – O presente procedimento obedece ao disposto na legislação aplicável na sua atual redação: Lei Geral do Trabalho em Funções Pública aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Decreto-Lei 209/2009 de 3 de setembro; Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; e supletivamente o Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, todos os diplomas na sua atual redação.

5 – Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do trabalhador em referência e para os efeitos do previsto no n.º 5 do artigo 25.º da Portaria, 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 18 (dezoito) meses a contar da data de homologação da lista de ordenação final.

6 - Para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 5.º da Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento na AMTQT na carreira e categoria de Assistente Operacional (Tratador Apanhador de Animais).

7. De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15.07.2014, “As autarquias locais não têm de consultar a Direção - Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de

trabalhadores em situação de requalificação, ficando dispensada desta formalidade de consulta até que venha a constituir a EGRA junto de entidade intermunicipal”.

8. Âmbito de recrutamento: Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento é aberto a trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público.

9. Requisitos de Admissão: Podem candidatar-se indivíduos que, cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, satisfaçam os requisitos gerais e específicos previstos no artigo 17.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, a seguir referidos:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

10. Os candidatos deverão ser detentores do nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1, ou seja, titularidade da escolaridade obrigatória (conforme a idade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional).

10.1 - Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

11. Posicionamento remuneratório: De acordo com o estabelecido no artigo 38.º da LTFP e Lei do Orçamento de Estado em vigor, em conjugação com o estipulado na alínea e) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, de 9 de setembro, a posição remuneratória é a correspondente à 1.ª posição remuneratória da carreira/categoria de assistente operacional, nível 5 da tabela remuneratória única, a que corresponde o montante de 878,41€. Não havendo lugar a negociação.

11.1. Os candidatos detentores de vínculo de emprego público previamente estabelecido, deverão indicar na candidatura a remuneração base, carreira e categoria detidas na sua situação jurídico funcional de origem.

12 – Nos termos da alínea k) do n.º3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

13. Prazo e apresentação de candidaturas:

13.1. As candidaturas serão apresentadas, no prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicação da oferta de emprego na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt));

13.2. As candidaturas devem ser formalizadas mediante o preenchimento de formulário de candidatura, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica da AMTQT [www.amtqt.pt](http://www.amtqt.pt) e serviços administrativos, e deverão ser enviadas por correio eletrónico para o endereço [geral.amtqt@amtqt.pt](mailto:geral.amtqt@amtqt.pt) até ao último dia do prazo de candidatura, não sendo consideradas candidaturas enviadas em suporte de papel.

13.3. A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) 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;

b) Fotocópia do certificado das habilitações académicas;

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

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

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

13.3.2. 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.

13.3.3. Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentá-los, determina a) a exclusão do candidato do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão; b) a impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos.

14. Métodos de Seleção:

Serão aplicados os métodos de seleção referidos no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho conjugado com o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, da seguinte forma:

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); ou

b) Prova de Conhecimentos de natureza teórica (PC), Avaliação Psicológica (AP), e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

14.1. 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.

14.2. Prova de Conhecimentos de natureza teórica e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

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

15. Descrição dos métodos de seleção:

15.1. 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, com possibilidade de consulta da legislação, desde que não anotada, numa só fase e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala de 0 até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

A legislação indicada é a seguinte:

Legislação geral comum:

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo;

- 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 do Trabalho;
- Estatutos da AMTQT, publicados no Diário da República, III Série, n.º 232, de 1 de outubro de 2004;
- Regulamento interno e organograma, publicados no Apêndice n.º 114, do Diário da República n.º 233, II Série, de 8 de outubro de 2001.

Legislação específica:

- Regulamento e Tabela de Taxas do Centro de Recolha Oficial Intermunicipal de Animais de Companhia da Terra Quente Transmontana com Unidade de Incineração, disponível no site da AMTQT ([www.amtqt.pt](http://www.amtqt.pt));
- Guia do Animal de companhia, disponível no site da AMTQT ([www.amtqt.pt](http://www.amtqt.pt));
- Portaria n.º 146/2017, de 26 de abril - Regulamenta a criação de uma rede efetiva de centros de recolha oficial de animais de companhia, fixa as normas que regulam o destino dos animais acolhidos nestes centros e estabelece as normas para o controlo de animais errantes;
- Lei n.º 8/2017, de 3 de março - Estabelece um estatuto jurídico dos animais;
- Lei n.º 27/2016, de 23 de agosto - Aprova medidas para a criação de uma rede de centros de recolha oficial de animais e estabelece a proibição do abate de animais errantes como forma de controlo da população;
- Lei n.º 69/2014, de 29 de agosto - Procede à trigésima terceira alteração ao Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro, criminalizando os maus tratos a animais de companhia, e à segunda alteração à Lei n.º 92/95, de 12 de setembro, sobre proteção aos animais, alargando os direitos das associações zoófilas;
- Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17 de outubro - Estabelece as normas legais tendentes a pôr em aplicação em Portugal a Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia e um regime especial para a detenção de animais potencialmente perigosos.

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

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

15.1.3. A Prova de Conhecimentos terá a duração de 90 minutos e uma tolerância de 30 minutos.

15.1.4. A mesma será constituída por um total de 15 questões de escolha múltipla e 10 questões Verdadeiro/Falso, e incidirá sobre a legislação versada.

15.1.5. 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 valor, 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.

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

15.1.7. 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.

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

15.1.9. 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.

15.1.10. Não será permitido o uso de meios eletrónicos, nomeadamente, computadores, tablet, telemóveis, etc., durante a realização da prova.

15.1.11. A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 60 %.

15.1.12. Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos de correção.

15.1.13. A classificação da prova de conhecimentos será expressa na escala de 0 a 20 valores, com arredondamentos até às centésimas.

15.2. 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 elaborado 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, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

A Avaliação Psicológica será realizada preferencialmente nos termos do disposto no n.º 2 do referido artigo 17.º da Portaria. Caso seja inviável, nomeadamente por razões que possam atrasar os prazos da tramitação previstos para a realização do presente procedimento concursal, ou pela necessidade de um acompanhamento global do processo, nos termos do n.º 3 do referido artigo 17.º.

15.3. 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 ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores:

15.3.1. A Habilitação Académica (HA) – No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o nível habilitacional equivalente ao grau de complexidade 1, ou seja, sejam titulares da escolaridade obrigatória (conforme a idade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional).

O Júri deliberou avaliar este parâmetro da seguinte forma:

Habilitações académicas de grau exigido (escolaridade obrigatória) – 18 valores;

Habilitações académicas de grau superior na área exigida na candidatura – 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.

15.3.2. 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 participação em ações de formação – 0 valores;

- Participação em ações de formação com duração total até 20 horas – 10 valores;

- Participação em ações de formação com duração total entre 21 a 40 horas – 12 valores;

- Participação em ações de formação com duração total entre 41 a 60 horas – 14 valores;

- Participação em ações de formação com duração total entre 61 a 80 horas – 16 valores;

- Participação em ações de formação com duração total entre 81 a 100 horas – 18 valores;

- Participação em ações de formação com duração superior a 101 horas – 20 valores.

Apenas serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos 5 anos, a contar da data da publicação do presente procedimento na BEP, devidamente comprovadas por documento idóneo e concluídas até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

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

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.

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

15.3.3. 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 Assistente Operacional, desde que no âmbito da área em causa, da seguinte forma:

- Sem experiência – 0 valores;

- Com experiência até 1 ano completo – 5 valores;

- Com experiência > 1 ano e ≤ 3 anos – 10 valores;
- Com experiência > 3 anos e ≤ 5 anos – 14 valores;
- Com experiência > 5 anos e ≤ 10 anos – 16 valores;
- Com experiência > 10 anos e ≤ 15 anos – 18 valores;
- Com experiência superior a 15 anos – 20 valores.

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;
- 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.

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

#### 15.3.4. 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:  $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 60%.

15.4 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Nesta conformidade, será elaborado um guião da entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual.

A duração máxima da Entrevista de Avaliação de Competências será de 30 minutos por cada candidato.

A Classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com a expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:  $EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$

As competências a avaliar, em conformidade com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, são as seguintes:

A - 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 (AP) ao serviço do interesse coletivo.

B - Orientação para a colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

C - Orientação para os resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública

D – 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.

E - 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.

F - Orientação para a segurança: Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente;

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 40 %.

## 16. Ordenação Final

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

16.2. Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 37.º 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, tendo em conta as seguintes fórmulas conforme o enquadramento do candidato:

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

Sendo:

OF = Ordenação Final;

AP = Avaliação Psicológica

PC = Prova de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

OU

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

Sendo:

Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

17. A aplicação dos métodos de seleção bem como a ordenação final dos candidatos terá em atenção o estabelecido no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, no que se refere a candidatos com deficiência.

17.1. Os candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60 %, devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, devendo identificar as condições específicas de que necessitam para a realização dos métodos de seleção.

18. As notificações efetuadas aos candidatos serão realizadas através de correio eletrónico, em obediência ao disposto no Código do Procedimento Administrativo.

19. Critérios de ordenação preferencial:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria, subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;
- 2.º Candidato com a maior classificação no método de seleção, Entrevista de Avaliação de Competências;
- 3.º Candidato com a maior classificação no método de seleção, Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular.

20. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no artigo 2.º da Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

21. Composição e identificação do Júri:

Presidente — Isabel Cristina Nunes Teixeira, Técnica Superior da Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana.

Vogais efetivos — João Pedro Fernandes Figueiredo, Técnico Superior da Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana e Esmeralda Emília Rebelo Fidalgo Pinto, Chefe da Unidade Orgânica de Contratação Pública, Recursos Humanos, Expediente, Património e Arquivo do Município de Mirandela.

Vogais suplentes — Filipa Alexandra Torres Canteiro Trindade e Nuno Miguel Ramos Domingues, Técnicos Superiores da Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana.

A presidente do júri será substituída, nas suas faltas e impedimentos, pelo primeiro vogal efetivo.

22. Assiste ao Júri do procedimento concursal, a faculdade de exigir a qualquer candidato a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

23. Atas do Júri: As atas do Júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método encontram-se disponíveis na página eletrónica da AMTQT.

24. Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos: a lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do Diário da República e publicitada na página eletrónica da Associação.

25. Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o Aviso de abertura será publicado no Diário da República, por extrato e, na íntegra, na Bolsa de Emprego Público (BEP) ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), no 1.º dia útil seguinte à publicação no Diário da República, sendo ainda publicado na página eletrónica da Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana ([www.amtqt.pt](http://www.amtqt.pt)).

26. Na tramitação do presente procedimento concursal serão cumpridas as disposições constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados, relativamente ao tratamento de dados.

Mirandela, 14 de março de 2025 — A Presidente do Conselho Diretivo, Júlia Maria de Almeida Lima e Sequeira Rodrigues