

## Detalhe de Oferta de Emprego

### Caracterização da Oferta

**Código da Oferta:** OE202010/0782  
**Tipo Oferta:** Procedimento Concursal Comum  
**Estado:** Activa  
**Nível Orgânico:** Câmaras Municipais  
**Orgão / Serviço:** Câmara Municipal de Carregal do Sal  
**Vínculo:** CTFP por tempo indeterminado  
**Regime:** Carreiras Gerais  
**Carreira:** Assistente Técnico  
**Categoria:** Assistente Técnico  
**Grau de Complexidade:** 2  
**Remuneração:** €693,13  
**Suplemento Mensal:** 0.00 EUR

### Caracterização do Posto de Trabalho:

O constante no anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, ao qual corresponde o grau 2 de complexidade funcional, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da mencionada Lei, e o constante na caracterização do posto de trabalho do mapa de pessoal do ano de 2020, referente a funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns, técnicas e instrumentais, em especial as competências resultantes da operacionalização dos objetivos dos serviços e da unidade orgânica, com possibilidade do desenvolvimento de funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior. São funções especialmente adstritas ao posto de trabalho as associadas às áreas de: contabilidade, secretariado, administração e apoio à unidade orgânica; elaboração de documentos e lançamentos contabilísticos; compilação e organização de informação em mapas e respetivo acompanhamento; tarefas de apoio administrativo, de registo patrimonial e de atendimento e apoio ao cidadão; tudo isto no âmbito das atribuições da Divisão Financeira e Património. A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de outras funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificações profissionais adequadas e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

### Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva  
Nomeação transitória, por tempo determinável  
Nomeação transitória, por tempo determinado

**Relação Jurídica:** CTFP por tempo indeterminado  
CTFP a termo resolutivo certo  
CTFP a termo resolutivo incerto  
Sem Relação Jurídica de Emprego Público

**Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:** a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, 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 indispensável ao exercício das funções;  
e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

**Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:** Deliberação da Câmara Municipal de Carregal do Sal, tomada na reunião ordinária realizada em 09 de outubro de 2020.

**Requisitos de Nacionalidade:** Sim

**Habilitação Literária:** 12º ano (ensino secundário)

### Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Carregal do Sal	1	Praça do Município - Apartado 90		3430909 CARREGAL DO SAL	Viseu	Carregal do Sal

**Total Postos de Trabalho:** 1

### Nº de Vagas/ Alterações

### Formação Profissional

**Outros Requisitos:**

### Formalização das Candidaturas

**Envio de Candidaturas para:** Câmara Municipal de Carregal do Sal - Praça do Município - Apartado 90 - 3430-909 Carregal do Sal

**Contacto:** 232960400; 232960435; 800203005

**Data Publicitação:** 2020-10-22

**Data Limite:** 2020-11-05

### Texto Publicado

**Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social:** Aviso n.º 16758/2020, DR n.º 206, datado de 22/10/2020; Jornal de Notícias e Defesa da Beira.

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** MUNICÍPIO DE CARREGAL DO SAL Aviso Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para o preenchimento de um posto de trabalho, na categoria e carreira de Assistente Técnico da Divisão Financeira e Património 1 – Para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o disposto no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2019, de 3 de setembro e artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal tomada na reunião ordinária realizada em 09 de outubro de 2020, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de posto de trabalho na carreira e categoria de assistente técnico (Ref.ª B) da Divisão Financeira e Património. 2 – Ao presente procedimento é aplicável especialmente a tramitação prevista na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; na LOE2020 (Lei n.º 02/2020, de 31 de março); no Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro; e no Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro. 3 - Os dados pessoais dos candidatos que, no âmbito do presente procedimento de recrutamento, sejam por estes transmitidos à Câmara Municipal de Carregal do Sal, serão somente usados e tratados com vista à prossecução da finalidade que ora se publicita e armazenados pelo prazo estabelecido nos números 3 e 4 do artigo 30.º e artigo 47.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, findo o qual serão destruídos.

Durante o procedimento de recrutamento e durante o período de armazenamento, a Câmara Municipal de Carregal do Sal tratará, com a devida e necessária confidencialidade e reserva, os dados pessoais transmitidos pelos candidatos, assegurando-se a sua não transmissão ou divulgação a entidades ou pessoas terceiras não autorizadas nos termos legais.

4 - Reserva de recrutamento

4.1 – Para efeitos e conjugação das respetivas disposições da mencionada Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento do Município de Carregal do Sal e que não foi efetuada consulta prévia à Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), por ter sido considerada temporariamente dispensada, uma vez que ainda não foi publicitado procedimento concursal para constituição das referidas reservas de recrutamento.

4.2 - De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada por Sua Excelência o Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 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».

4.3 – Na Comunidade Intermunicipal Viseu Dão Lafões, à qual se encontra associado o Município de Carregal do Sal, inexistente regulamento específico que regulamente a constituição e o funcionamento da entidade gestora do sistema de requalificação, pelo que a mesma não foi consultada.

4.4 – Inexistem, na Câmara Municipal de Carregal do Sal, trabalhadores em situação de requalificação.

5 – Número de postos de trabalho – 1 (um) posto de trabalho para a categoria e carreira de assistente técnico, do mapa de pessoal do ano de 2020, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a afetar à Divisão Financeira e Património. A relação jurídica de emprego público deste posto de trabalho, será constituída de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

6 - Local de trabalho – Área do Município de Carregal do Sal.

7 – Caracterização do posto de trabalho – O constante no anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, ao qual corresponde o grau 2 de complexidade funcional, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da mencionada Lei, e o constante na caracterização do posto de trabalho do mapa de pessoal do ano de 2020, referente a funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns, técnicas e instrumentais, em especial as competências resultantes da operacionalização dos objetivos dos serviços e da unidade orgânica, com possibilidade do desenvolvimento de funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior. São funções especialmente adstritas ao posto de trabalho as associadas às áreas de: contabilidade, secretariado, administração e apoio à unidade orgânica; elaboração de documentos e lançamentos contabilísticos; compilação e organização de informação em mapas e respetivo acompanhamento; tarefas de apoio administrativo, de registo patrimonial e de atendimento e apoio ao cidadão; tudo isto no âmbito das atribuições da Divisão Financeira e Património. A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de outras funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificações profissionais adequadas e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

8 – O posicionamento remuneratório respeita o determinado pelo artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, pelo Decreto-Lei n.º 29/2019, de 20 de fevereiro, conjugado com as disposições da LOE2020 (Lei n.º 02/2020, de 31 de dezembro) e do Decreto-Lei n.º 10-B/2020, de 20 de março e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal comum, sendo que a posição remuneratória de referência é a 1.ª posição, nível 5, da categoria e carreira de assistente técnico, a que corresponde a remuneração base de €693,13.

9 - Em cumprimento das respetivas disposições da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os candidatos detentores de uma relação jurídica de emprego público informam prévia e obrigatoriamente a entidade empregadora pública do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

10 – Os requisitos gerais de admissão são os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das

funções; e) Apresentar documento sobre o cumprimento das leis da vacinação obrigatória. 11 – Por deliberação da Câmara Municipal datada de 09 de outubro de 2020, o recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado no âmbito do presente procedimento concursal obedecerá ao disposto nos n.os 4 e 9 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, sem embargo do preceituado no número seguinte, podendo candidatar-se ao presente procedimento trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público e trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado. 12 – Será respeitada a prioridade a que alude o n.º 4 do artigo do artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, que aprovou o Regime da Valorização Profissional dos Trabalhadores com vínculo de emprego público, bem como as preferências a que alude o artigo 66.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e as do n.º 29 do presente aviso. 13 – A abertura do presente procedimento concursal, nos termos atrás referidos, foi precedida de deliberação da Câmara Municipal de Carregal do Sal, tomada na sua reunião ordinária realizada em 09 de outubro de 2020. 14 – Nível habilitacional exigido – Nível habilitacional exigido – 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado. 15 – Não é permitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 16 – Inexistem outros requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria. 17 - De harmonia com a alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 Município de Carregal do Sal idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 18 – Forma e prazo de candidaturas 18.1 – As candidaturas devem ser acompanhadas dos documentos descritos no presente aviso, que será integralmente publicado na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), mediante o preenchimento obrigatório do formulário tipo de candidatura ao procedimento concursal (disponível em [www.cm-carregal.pt](http://www.cm-carregal.pt)), entregues, presencialmente, na Subunidade de Recursos Humanos, durante as horas de expediente, ou remetidas pelo correio, registado com aviso de receção, para Município de Carregal do Sal, Praça do Município, Apartado 90, 3430-909 Carregal do Sal, até ao termo do prazo. 18.2 – No caso de a candidatura ser entregue pessoalmente na Subunidade de Recursos Humanos, no ato da receção da mesma, é emitido recibo comprovativo da entrega. 18.3 – Na apresentação das candidaturas ou documentos, através de correio registado com aviso de receção, atende-se à data do respetivo registo. 18.4 – Os documentos que devem acompanhar os formulários de candidatura, são os que se a seguir se discriminam, sob pena de exclusão se não forem apresentados, conforme o previsto na alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da mencionada Portaria 125-A/2019, de 30 de abril: a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias; b) Certificado de registo criminal e comprovativo do cumprimento das leis de vacinação obrigatória; c) Curriculum Vitae detalhado, atualizado, devidamente datado e acompanhado de comprovativos dos factos neles alegados, designadamente a formação e experiência profissional na área da candidatura, sob pena de não serem considerados pelo júri; d) No caso de os candidatos possuírem relação jurídica de emprego público, declaração do serviço onde exercem funções, com a identificação da relação jurídica de emprego público de que são titulares, carreira, categoria, posição remuneratória detida, caracterização do posto de trabalho que ocupam, e desde quando, bem como a avaliação do desempenho com a respetiva menção quantitativa dos últimos 3 anos; e) Sem prejuízo da obrigatoriedade da parte final da aludida alínea c), os candidatos devem conjuntamente com o currículo profissional, apresentar os documentos comprovativos dos factos por eles referidos, que possam relevar para a apreciação do seu mérito; 18.5 – A falta de indicação da natureza do vínculo e sua determinabilidade, implica a não consideração da situação jurídico-funcional dos candidatos, no âmbito da tramitação do procedimento concursal. 18.6 – O prazo de candidatura é de 10 dias úteis a contar da data de publicação do aviso no Diário da República, nos termos do artigo 18.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. 18.7 – O não preenchimento ou o preenchimento incorreto do formulário de candidatura (requerimento de candidatura), por parte dos candidatos, constitui motivo de exclusão. 18.8 – Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descrever, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações. 19 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal, nos termos da lei geral. 20 - São métodos de seleção obrigatórios os previstos no artigo 36.º, n.º 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. 21 – Os métodos de seleção adotados no presente procedimento

(obrigatórios e facultativos ou complementares) são os seguintes: Prova de Conhecimentos (PC); Avaliação Psicológica (AP); Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); e Entrevista Profissional de Seleção (EPS). 22 – Para os candidatos com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a prova de conhecimentos (PC) e a avaliação psicológica (AP). a) Na prova de conhecimentos (PC), serão observados os requisitos a que alude a alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Tem uma ponderação de 40%. Terá a duração máxima de noventa minutos. b) Na avaliação psicológica (AP), serão observados os requisitos a que alude a alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Tem uma ponderação de 30%. Terá a duração máxima de vinte minutos. 23 – No recrutamento de candidatos vinculados e 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, os métodos de seleção obrigatórios são a avaliação curricular (AC) e a entrevista de avaliação de competências (EAC). a) Na avaliação curricular (AC), serão observados e qualificados os elementos de maior relevo para o posto de trabalho a ocupar, devidamente documentados, sob pena de não serem considerados pelo júri, ainda que eventualmente constem do respetivo curriculum vitae. Será tida, também, na devida conta o preceituado na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, pelo que o júri definirá, na sua primeira reunião, o valor positivo para ser considerado na respetiva fórmula para o caso de candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar. Tem uma ponderação de 40%. b) Na entrevista de avaliação de competências (EAC), serão observadas e obtidas informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Tem uma ponderação de 30%. Terá a duração máxima de vinte minutos. 23.1 – Estes métodos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, neste caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme preceituado no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. 24 – Será utilizado o método de seleção facultativo ou complementar (entrevista profissional de seleção), para todos os candidatos que obtiverem nota igual ou superior a 9,50 valores nos métodos de seleção anteriores, com enquadramento na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Tem uma ponderação de 30%. 25 – Não está prevista a utilização dos métodos de seleção de forma faseada. 26 – Descrição dos métodos de seleção 26.1 – Prova de conhecimentos (PC) – Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das respetivas funções. Terá natureza escrita. Será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º e n.º 2 do artigo 9.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Incide sobre a demonstração de conhecimentos do código do procedimento administrativo (em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015 de 07 de janeiro, na sua redação atual); regime de funcionamento das autarquias locais (anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual); lei geral do trabalho em funções públicas (anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual); regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais (Lei n.º 73/2013, de 4 de setembro, na sua redação atual); sistema de normalização contabilística (Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, na sua redação atual). Nota: A legislação mencionada, devidamente atualizada, será disponibilizada no site do Município de Carregal do Sal. 26.2 – Avaliação psicológica (AP) – Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências, previamente definido. Será 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, de acordo com a alínea b) do n.º 3 do artigo 9.º da mencionada Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. 26.3 – Avaliação curricular (AC) – Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Será adotada a escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da fórmula a seguir mencionada. Na avaliação curricular serão consideradas e ponderadas as habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP. A pormenorização deste método de seleção consta da primeira ata do júri. 26.4 – Entrevista de avaliação de competências

(EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções. As competências a avaliar na EAC serão extraídas das correspondentes listas de competências previstas na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro. A avaliação da EAC incidirá nas competências que constam no perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definidos. Será avaliada 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, de acordo com o número 5 do artigo 9.º da mencionada Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. 26.5 – A Entrevista profissional de seleção (EPS) – Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. Será 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, de acordo com o número 5 do artigo 9.º da mencionada Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. A classificação final deste método resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros a avaliar: i) atualização e valorização profissional; ii) relacionamento interpessoal e capacidade de comunicação; iii) motivação para a função, interesse e experiência profissional das funções a desempenhar. 27 – A ordenação final (OF) 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, de acordo com o número 1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com aplicação da seguinte fórmula:  $OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$  ou  $OF = (PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$  em que: OF = Ordenação final; AC = Avaliação curricular; EAC = Entrevista de avaliação de competências; PC = Prova de conhecimentos; AP = Avaliação psicológica; EPS = Entrevista profissional de seleção. 28 – A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, sendo também excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte. 29 – Em situações de igualdade de valorização, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, considera-se o tempo de experiência profissional. Se após a aplicação destes critérios de desempate, subsistir o empate em relação a alguns candidatos, será dada preferência: Ao candidato que tiver um nível académico superior; subsistindo o empate, pela antiguidade das habilitações literárias, sendo dada preferência ao candidato que tiver concluído o último nível académico há mais tempo; subsistindo o empate, pela data de nascimento, sendo dada preferência ao candidato com mais idade. 30 – De harmonia com o n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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, são publicitadas no sítio da internet da entidade. 31 – O Júri terá a seguinte constituição: Presidente – António Jorge da Maia Martins, Chefe de Divisão Financeira e Património desta Câmara Municipal. Vogais efetivos – António Manuel Ribeiro, Chefe de Divisão de Administração Geral e Maria de Lurdes Borges Correia, Coordenadora Técnica, ambos desta Câmara Municipal. Vogais suplentes – Elsa Cristina Dourado da Conceição Figueiredo e Carlos Alexandre Pais Baptista, ambos Técnicos Superiores desta Câmara Municipal. O primeiro vogal efetivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos. 32 – Nos termos da alínea s) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos são os que se encontram descritos nos n.º 18 deste aviso. 33 – A exclusão e notificação de candidatos espeitará o preceituado nos artigos 10.º, 22.º e 23.º da referida Portaria. 34 – Os candidatos admitidos serão convocados, com uma antecedência mínima de 5 dias e por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para a realização dos respetivos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar. 35 – No âmbito do exercício do direito de participação dos interessados, os candidatos devem utilizar, preferencialmente, o modelo de formulário aprovado e disponível no site do Município em [www.carregal-digital.pt](http://www.carregal-digital.pt) e entregue pessoalmente na Subunidade de Recursos Humanos, ou remetido pelo correio, com registo e aviso de receção, para a Câmara Municipal de Carregal do Sal, Praça do Município, Apartado 90, 3430-909 Carregal do Sal. 36 – No mesmo prazo iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos

métodos que não exijam a presença dos candidatos. 37 – A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Carregal do Sal e disponibilizada na sua página eletrónica, conforme artigo 25.º da referida Portaria. 38 – Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. 39 – A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na respetiva página eletrónica, conforme o n.º 5 do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. 40 – Período experimental – conforme artigo 49.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. 41 – 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 e oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. 42 – Aplica-se ao presente procedimento as disposições do Decreto-lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nomeadamente os artigos 3.º e 6.º do citado diploma. Os candidatos 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. 43 – Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da mencionada Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o presente procedimento concursal é publicitado: a) Na 2.ª série do Diário da República, por extrato; b) Na bolsa de emprego público (BEP), acessível em [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt), através do preenchimento de formulário próprio, contendo os elementos previstos no n.º 4 do artigo 11.º da referida Portaria; c) No sítio da internet da entidade, em [www.carregal-digital.pt](http://www.carregal-digital.pt), por extrato disponível para consulta a partir da data da publicação na BEP. 44 – Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente aviso, ao procedimento em apreço aplicam-se as disposições contidas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Paços do Município de Carregal do Sal, 13 de outubro de 2020. O Presidente da Câmara, Rogério Mota Abrantes.

#### Observações

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

#### Alteração de Júri

---

#### Resultados

---

#### Questionário de Termina da Oferta

---

#### Admitidos

Masculinos:

Femininos:

**Total:**

**Total SME:**

**Total Com Auxílio da BEP:**

**Recrutados**

**Masculinos:**

**Femininos:**

**Total:**

**Total Portadores Deficiência:**

**Total SME:**

**Total Com Auxílio da BEP:**