

**CARREGAL DO SAL**  
Município

**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 Técnico Superior (História, Variante de Arqueologia), da Divisão de Administração Geral**

----- **ATA N.º 1 DE REUNIÃO DO JÚRI** -----

----- I – **ABERTURA** -----

----- 1 – Aos dez dias do mês de maio de dois mil e vinte, nesta Vila de Carregal do Sal, Edifício dos Paços do Concelho, Gabinete da Presidência, reuniram António Manuel Ribeiro, Chefe de Divisão de Administração Geral da Câmara Municipal de Carregal do Sal e simultaneamente Presidente do Júri, Ana Marília Sousa de Sá Andrade Ferreira Moura Pega e Fernando José Pires, Técnicos Superiores da Câmara Municipal de Carregal do Sal, na qualidade de vogais efetivos, os quais constituem o júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe, aberto por aviso datado de trinta de abril de dois mil e vinte e um. -----

----- II – **OBJETIVOS** -----

----- 2 – A reunião teve por objetivo proceder à definição dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, incluindo a respetiva fórmula classificativa e o sistema de valoração final, dando cumprimento ao disposto no artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

----- 3 - Nos termos das decisões tomadas e em cumprimento do disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção do presente procedimento são os que constam dos números vinte e seguintes do aviso de abertura. -----

----- III – **DO AVISO DE ABERTURA DO PROCEDIMENTO CONCURSAL** -----

----- 4 – Do aviso de abertura do procedimento concursal consta: -----

----- **"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 Técnico Superior (História, Variante de Arqueologia), da Divisão de Administração Geral*** -----

----- 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 12 de março de 2021, complementada por despacho do Presidente da Câmara, datado de 30 de abril de 2021, 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 técnico superior (Ref.ª B) da Divisão de Administração Geral. -----*

*----- 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 LOE2021 (Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro); 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 técnico superior (licenciado em História, Variante de Arqueologia) do mapa de pessoal do ano de 2021, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a afetar à Divisão de Administração Geral. Não é permitida a substituição da habilitação exigida por formação ou experiência profissional. Outros requisitos – Especializações/competências adequadas ao desenvolvimento dos projetos municipais caracterizadores do posto de trabalho. A relação jurídica de emprego público deste posto de trabalho, será constituída de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público.* -----

*-----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 3 de complexidade funcional, nos termos da alínea c) 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 2021, traduzidas em funções de apoio geral ou apoio especializado no âmbito dos objetivos e da missão de serviço público do museu municipal, da unidade orgânica e de projetos municipais associados, com diversos graus de complexidade, com autonomia e responsabilidade técnica e supervisão superior, devidamente enquadradas nas respetivas qualificações e competências. São funções especialmente atribuídas ao posto de trabalho: Execução, em cooperação com os demais, dos projetos municipais, nomeadamente as visitas ao museu municipal, aos núcleos museológicos e aos circuitos arqueológicos; execução de todo o tipo de trabalho específico no âmbito da arqueologia, no campo, em obra pública ou em gabinetes; elaboração de estudos, conceção e desenvolvimento de projetos; emissão de pareceres e participação em reuniões, comissões e grupos de trabalho; realização de atividades de prospeção, escavação, peritagens, informações, estudos bibliográficos diversos, exposições, conferências, condução de visitas, elaboração de publicações, participação em comissões técnicas de gestão e controlo dos planos de ordenamento do território; emissão de pareceres sobre normas de proteção de gestão de património arqueológico ou sobre projetos de conservação, restauro e musealização de imóveis e sítios arqueológicos.* -----

*-----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*

-----  
Págs 3 de 16  
*Quil*  
*José Ramos*

*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 e 144.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com as disposições do artigo 21.º do Orçamento do Estado do ano de 2021, aprovado pela Lei n.º 75-B/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 2.ª posição, nível 15, da categoria e carreira de técnico superior, a que corresponde a remuneração base de €1.205,08. -----*

*----- 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 12 de março de 2021, 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 12 de março de 2021, complementada por despacho do Presidente da Câmara, datado de 30 de abril de 2021. -----*

*----- 14 – Nível habilitacional exigido – História, Variante de Arqueologia. -----*

*----- Outros requisitos – Especializações/competências adequadas ao desenvolvimento dos projetos municipais caracterizadores do posto de trabalho. -----*

*----- 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 – De harmonia com o n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a apresentação de candidaturas deve, preferencialmente, ser remetida para o endereço eletrónico [geral@cm-carregal.pt](mailto:geral@cm-carregal.pt), podendo ainda ser enviada por correio registado com aviso de receção para a Câmara Municipal de Carregal do Sal, Praça do Município, 3430-167 Carregal do Sal, ou entregue pessoalmente na Subunidade de Recursos Humanos, durante as horas de expediente, até ao termo do prazo. O formulário de candidatura encontra-se disponível em [www.cm-carregal.pt](http://www.cm-carregal.pt), que será acompanhado dos documentos descritos no presente aviso, aviso este que será integralmente publicado na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)). -----*

*----- 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 da candidatura ou de 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 e dos comprovativos dos outros -----*

----- de 16  
Página  
José António

*requisitos (pós-graduações, cursos de formação/especialização, certificados de participação/cooperação, entre outros). -----*

*----- b) Certificado de registo criminal e comprovativo do cumprimento das leis de vacinação obrigatória; -----*

*----- c) Curriculum Vitae detalhado, atualizado, devidamente datado, assinado 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 2 biénios; -----*

*----- f) 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; -----*

*----- g) A falta de indicação da natureza do vínculo e sua determinabilidade, implica a não consideração da situação jurídico-funcional do candidato. -----*

*----- 18.5 – 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. -----*

*----- 18.6 – O não preenchimento ou o preenchimento incorreto do formulário de candidatura (requerimento de candidatura), por parte dos candidatos, constitui motivo de exclusão. -----*

*----- 18.7 – 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 – Utilização dos métodos de seleção -----

----- 25.1 – De harmonia com o preceituado no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o primeiro método de seleção será aplicado num único momento. O segundo e terceiro métodos de seleção serão aplicados à totalidade dos candidatos aprovados nos métodos -----

-----  
Página 16  
João Maurício

anteriores. Caso existam muitos candidatos aprovados, a avaliação destes métodos de seleção poderá vir a ser feita em diversos dias ou partes do dia, de forma sucessiva e respeitando, na convocatória, a ordem alfabética dos candidatos. -----

----- 25.2 – Em obediência ao preceituado no número antecedente, o júri elaborará, nos 10 dias subsequentes à data limite de apresentação de candidaturas, a calendarização a que se propõe obedecer para a tramitação do procedimento concursal e cumprimento das disposições da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

----- 25.3 – São considerados aprovados para o método seguinte, para efeitos previstos n.º 25.1, os candidatos que no método anterior tenham obtido uma valoração igual ou superior a 9,50 valores, pelo que serão excluídos do procedimento concursal, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----

----- 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. Reveste a 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 da Constituição da República Portuguesa; quadro de competências e regime jurídico e de funcionamento das autarquias locais (anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e Lei n.º 169/99, de 18 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); lei de bases do património cultural português (Lei n.º 107/2001, de 8 de setembro, na sua redação atual); património cultural imóvel (Decreto-Lei n.º 309/2009, de 23 de outubro, na sua redação atual); regulamento dos trabalhos arqueológicos (Decreto-Lei n.º 164/2014, de 4 de novembro, na sua redação atual); lei quadro dos museus portugueses (Lei n.º 47/2004, de 19 de agosto, na sua redação atual); e conhecimentos sobre o património histórico e arqueológico de Carregal do Sal em <https://www.cm-carregal.pt/pages/689> -----

----- Nota: A legislação mencionada, devidamente atualizada e bem assim o link sobre o património histórico e arqueológico de Carregal do Sal, serão disponibilizados 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. -----*

Página 6 de 16  
A  
Dona  
Margarida

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 Manuel Ribeiro, Chefe de Divisão de Administração Geral da Câmara Municipal de Carregal do Sal. -----

----- Vogais efetivos – Rosa Maria Lourenço Maurício e Ana Marília Sousa de Sá Andrade Ferreira Moura Pega, Técnicas Superiores desta Câmara Municipal. -----

----- Vogais suplentes – Cristina Maria Sobral Silva e Ana Paula Lourenço Teles, Técnicas 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 no 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.cm-carregal.pt](http://www.cm-carregal.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, 3430-167 Carregal do Sal. -----

-----36 – No mesmo prazo iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos que não exijam a presença dos candidatos. -----

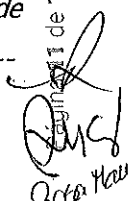
-----37 – A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Carregal do Sal e disponibilizada na sua página eletrónica, conforme artigo 25.º da referida 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. -----

1 de 16  
  
Rita Mendes

----- 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.cm-carregal.pt](http://www.cm-carregal.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.*-----

----- 5 – *Operacionalização dos métodos de seleção obrigatórios* -----

----- 5.1 – *A Prova de Conhecimentos (PC), de natureza, escrita obedecerá ao preceituado no ponto 26.1 do aviso de abertura, podendo os concorrentes ser portadores, para a realização da prova, da legislação mencionada, desde que não contenha anotações doutrinárias.* -----

----- 5.2 – *A Avaliação Psicológica, (AP) obedecerá ao preceituado no ponto 26.2 do aviso de abertura e será realizada com o recurso a uma entidade externa (pública ou privada).* -----

----- 5.3 – *A Avaliação Curricular (AC), tendo em conta o preceituado no n.º 26.3 do aviso de abertura de que a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, sendo valorada na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de harmonia com a seguinte fórmula:* -----

-----  $AC = HA + FP + EP + AD/4$  -----

----- Em que: -----

----- AC = Avaliação Curricular; -----

----- HA – Habilitações Académicas; -----

----- FP = Formação Profissional; -----

----- EP = Experiência Profissional; -----

----- AD = Avaliação de Desempenho. -----

----- Habilitações Académicas (HA) – Será ponderada a titularidade do grau académico ou nível

de qualificação certificado pelas entidades competentes, no âmbito da área colocada a concurso e das funções a concurso, nos seguintes termos: -----

----- Licenciatura ou Licenciatura e Pós-Graduação – 15 (quinze) valores; -----

----- Mestrado – 16 (dezassexes) valores; -----

----- Doutoramento – 20 (vinte) valores. -----

----- Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional da área colocada a concurso, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções e na área específica do posto de trabalho, nos seguintes termos:

----- Sem ações de formação – 6 (seis) valores; -----

----- Até 7 (sete) horas de formação – 7 (sete) valores; -----

----- De 8 (oito) a 21 (vinte e uma) horas de formação – 10 (dez) valores; -----

----- De 22 (vinte e duas) a 35 (trinta e cinco) horas de formação – 12 (doze) valores; -----

----- De 36 (trinta e seis) a 70 (setenta) horas de formação – 14 (catorze) valores; -----

----- De 71 (setenta e uma) a 105 (cento e cinco horas) horas de formação – 16 (dezassexes) valores; - -----

----- De 106 (cento e seis) a 210 (duzentos e dez) horas de formação – 18 (dezoito) valores; -----

----- De 211 (duzentas e onze) horas ou mais horas de formação – 20 (vinte) valores. -----

----- Nota: Sempre que o documento comprovativo de certa ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte: -----

----- Um dia = 7 (sete) horas; -----

----- Uma semana = 35 (trinta e cinco) horas; -----

----- Um mês = 140 (cento e quarenta) horas. -----

----- Experiência Profissional (EP) – Será considerada e ponderada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, nos seguintes termos:-----

----- Sem experiência profissional – 6 (seis) valores; -----

----- Com experiência até 1 (um) ano – 7 (sete) valores; -----

----- Com experiência de mais de 1 (um) ano e até 2 (dois) anos – 8 (oito) valores; -----

----- Com experiência profissional de mais de 2 (dois) anos e até 4 (quatro) anos – 12 (doze) valores; - -----

----- Com experiência profissional de mais de 4 (quatro) anos e até 6 (seis) anos – 14 (catorze) valores; - -----

----- Com experiência profissional de mais de 6 (seis) anos e até 8 (oito) anos – 16 (dezassexes) valores; - -----

13 de 16  
Rogério P. P. P.  
Rogério P. P. P.

----- Com experiência profissional de mais de 8 (oito) anos e até 14 (catorze) – 18 (dezoito) valores; -----

----- Com experiência profissional de mais de 14 (catorze) anos – 20 (vinte) valores. -----

----- Nota: Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à profissão e à categoria. -----

----- Avaliação de Desempenho (AD) – Será ponderada a avaliação quantitativa obtida relativamente ao último período, não superior a dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades referentes às do posto de trabalho a ocupar. -----

----- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual: -----

----- Desempenho Excelente: Corresponde a uma avaliação entre 4 e 5; -----

----- Desempenho Relevante: Corresponde a uma avaliação entre 4 e 5; -----

----- Desempenho Adequado: Corresponde a uma avaliação entre 2 a 3,999; -----

----- Desempenho Inadequado: Corresponde a uma avaliação entre 1 e 1,999. -----

----- A classificação deste fator será a que resultar do produto da classificação quantitativa pelo fator 3. No caso de o candidato não possuir ou não apresentar comprovativo da avaliação relativa ao período a considerar (últimos 2 biénios), desde que o motivo não lhe seja diretamente imputável, o valor a considerar na fórmula por cada ano será de 10 (dez) valores. -----

----- 5.4 –A Entrevista de Avaliação de Competências obedecerá ao preceituado no ponto 26.4 do aviso de abertura. 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. Terá a duração máxima de vinte (vinte) minutos. As competências a considerar são as seguintes: -----

----- Orientação para o Serviço público;-----

----- Planeamento e organização;-----

----- Análise da informação e sentido crítico;-----

----- Iniciativa e autonomia;-----

----- Responsabilidade e compromisso com o serviço;-----

- Relacionamento interpessoal.-----  
-----Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciada pelos candidatos e será realizado pelo júri do procedimento, em que um pelo menos um dos elementos deverá ter formação para o efeito.-----  
-----6 – Operacionalização do método facultativo ou complementar-----  
-----Entrevista Profissional de Seleção-----  
-----A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – 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 os números 5 e 6 do artigo 8.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.-----  
-----Em obediência ao atrás mencionado, a Entrevista Profissional de Seleção obedecerá a um guião previamente elaborado pelo Júri, cuja grelha classificativa, por cada parâmetro, obedecerá aos seguintes requisitos:-----  
-----Elevado – Excelente argumentação, com variadíssimas opções consideradas pertinentes e inovadoras, perante o parâmetro em análise = (20 pontos);-----  
-----Bom – Boa argumentação, com algumas opções consideradas oportunas, perante o parâmetro em análise = (16 pontos);-----  
-----Suficiente – Argumentação razoável, com opções vulgares, perante o parâmetro em análise = (12 pontos);-----  
-----Reduzido – Argumentação com reservas perante o parâmetro em análise = (8 pontos);-----  
-----Insuficiente – Sem argumentação, ou é sempre do contra, perante o parâmetro em análise = (4 pontos).-----  
-----7 – A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento respeitará o constante no aviso de abertura, sob o n.º 27, transcrito nesta ata.-----  
-----IV – **DELIBERAÇÃO E APROVAÇÃO**-----  
-----8 – O júri deliberou concordar com o plasmado nos números que antecedem, com inclusão do aviso transcrito nesta ata e da qual faz parte integrante.-----  
-----9 – Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade e por votação nominal.-----  
-----V – **ENCERRAMENTO**-----



----- 10 – E nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovado por unanimidade e vai ser assinada pelos membros efetivos do júri do presente procedimento concursal. -----

O Júri,

*António Manuel*  
*Quartanilha Silva*  
*José Maria Lourenço Mourício*