



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE  
RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO A TERMO RESOLUTIVO  
CERTO PARA O PREENCHIMENTO DE QUATRO POSTOS DE  
TRABALHO, NA CATEGORIA E CARREIRA DE ASSISTENTE  
OPERACIONAL, DO MAPA DE PESSOAL DO ANO DE 2022

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

-----I – **ABERTURA**-----

-----1 – Aos vinte e nove do mês de abril de dois mil e vinte e dois, nesta Vila de Carregal do Sal, Edifício dos Paços do Concelho, Sala de Reuniões, reuniram António Manuel Ribeiro, Chefe de Divisão de Administração Geral desta Câmara Municipal e simultaneamente Presidente do Júri, Ana Marília Sousa de Sá Andrade Ferreira Moura Pega, Técnica Superior e Maria de Lurdes dos Santos Pereira Pires, Coordenadora Técnica, trabalhadoras desta Câmara Municipal, na qualidade de vogais efetivos, os quais constituem o júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe, aberto por aviso datado de vinte e sete de abril de dois mil e vinte e dois. -----

-----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 – **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 a termo resolutivo certo para o preenchimento de quatro postos de trabalho, na categoria e carreira de assistente operacional, do mapa de pessoal do ano de 2022*-----

-----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 8 de abril de 2022, complementada por despacho do Presidente da Câmara Municipal, datado de 27 de abril de 2022, se encontra aberto pelo prazo de 10 (dez) dias*

úteis, a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum destinado ao recrutamento e ocupação de quatro postos de trabalho, na categoria e carreira de assistente operacional, na modalidade de relação jurídica de emprego público para o exercício de funções públicas a termo resolutivo certo, conforme mapa de pessoal aprovado para o ano de 2022. -----

-----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; 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, inexistem regulamento específico que regula 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 – 4 (quatro) postos de trabalho para a categoria e

*carreira de assistente operacional do mapa de pessoal do ano de 2022, na modalidade de relação jurídica de emprego público para o exercício de funções públicas a termo resolutivo certo, para satisfação de necessidades não permanentes, a afetar à Divisão de Administração Geral.-----*

*-----A relação jurídica de emprego público dos respetivos postos de trabalho em causa, será constituída de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público. -----*

*-----6 – Local de trabalho – Estruturas municipais e área do Município de Carregal do Sal.---*

*-----7 – Prazo de duração do contrato – 3 (três) meses, com possibilidade de renovação, nos termos legais. -----*

*-----8 – Caraterização dos postos de trabalho – O constante no anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da mencionada Lei, e o constante na caraterização do posto de trabalho do mapa de pessoal do ano de 2022, referente a funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis, utilizando máquinas e equipamentos municipais indispensáveis ao desenvolvimento de projetos e estruturas municipais. Destacam-se as seguintes funções: vigilância, acompanhamento de utentes no desenvolvimento de projetos municipais associados às estruturas desportivas; preparação, arrumação, limpeza e higienização de espaços das referidas estruturas e instalações municipais (desportivas e outras como são os casos do parque municipal e o centro de recolha oficial de animais de companhia); concretização de atendimento e monitorização referentes ao desenvolvimento dos referidos projetos municipais e iniciativas associadas; sendo que todas estas atividades não são enquadráveis em necessidades permanentes dos serviços. -----*

*-----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. -----*

*-----9 – O posicionamento remuneratório respeita o determinado pelos artigos 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, pelo Decreto-Lei n.º 109-A/2021, de 7 de dezembro, conjugado com as demais disposições aplicáveis e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal comum, sendo que a posição remuneratória de referência é a 4.ª posição, nível 4, da categoria e carreira de assistente operacional, a que corresponde a remuneração base de €705,00. -----*

*-----10 – 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. -----

-----11 – 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. -----

-----12 – Por deliberação da Câmara Municipal datada de 08 de abril de 2022, o recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público a termo certo, 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. -----

-----13 – 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 e a do n.º 26 do presente aviso. -----

-----14 – Nível habilitacional exigido – Escolaridade mínima obrigatória de acordo com a idade dos candidatos (quatro anos para os indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966, seis anos para os indivíduos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1967, nove anos para os indivíduos inscritos no 1.º ano do ensino básico no ano letivo de 1987-1988 e 12.º ano para os alunos dos 1.º ou 2.º ciclos do ensino básico ou do 7.º ano de escolaridade, matriculados no ano letivo de 2009/2010). -

-----Não é permitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. -----

-----15 – Inexistem outros requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria. -----

-----16 - 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. -----

-----17 – Forma e prazo de candidaturas -----

-----17.1 – 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, 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)).* -----

*-----17.2 – 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.* -----

*-----17.3 – Na apresentação da candidatura ou de documentos, através de correio registado com aviso de receção, atende-se à data do respetivo registo.* -----

*-----17.4 – 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 de outras habilitações/formações de interesse para os postos de trabalho a prover; -----*

*-----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 3 biénios; -----*

*-----e) Sem prejuízo da obrigatoriedade preconizada nas alíneas anteriores, os candidatos devem conjuntamente com o currículo profissional apresentar os documentos comprovativos dos factos por eles referidos e que possam relevar para a apreciação do seu mérito; -----*

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

*-----17.5 – O prazo de candidatura é de 10 (dez) dias úteis a contar da data de publicação do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), nos termos do artigo 18.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----*

*-----17.6 – O não preenchimento ou o preenchimento incorreto do formulário de candidatura (requerimento de candidatura), por parte dos candidatos, constitui motivo de exclusão.*

*-----17.7 – 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.  
-----18 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal, nos termos da lei geral. -----

-----19 – Método de seleção a utilizar – Serão utilizados no presente procedimento concursal, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) exigíveis ao exercício das funções, nos termos 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. -----

-----20 – A Avaliação Curricular (AC), conforme disposições do artigo 5.º e 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com uma ponderação de 50%, visa analisar a qualificação dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definidos. Serão observados, qualificados e ponderados os elementos de maior relevo para os postos de trabalho a ocupar, devidamente documentados sob pena de não serem considerados pelo júri ainda que eventualmente constem do respetivo curriculum vitae. -----

-----21 – A Avaliação Curricular (AC) será avaliada numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da seguinte fórmula: -----

-----AC = (HAx40%) + FPx30%) + (EPx20%) + (ADx10%), em que: -----

-----AC = Avaliação Curricular; -----

-----HA = Habilitações Académicas; -----

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

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

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

-----Os candidatos que não tenham tido avaliação de desempenho por factos que não lhe sejam imputáveis ou que não estão sujeitos a avaliação de desempenho, a fórmula a utilizar será a seguinte: -----

-----AC = (HAx40%) + FPx30%) + (EPx30%), em que: -----

-----AC = Avaliação Curricular; -----

-----HA = Habilitações Académicas; -----

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

-----EP = Experiência Profissional. -----

-----22 – A Entrevista de Avaliação de Competências visa (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências, com uma ponderação de 50%, 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. -----

-----23 – A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação nos dois métodos de seleção após a sua aplicação, 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: -----

$$-----OF = (AC \times 0,50) + (EPS \times 0,50) -----$$

-----OF = Ordenação final;-----

-----AC = Avaliação curricular;-----

-----EPS = Entrevista de avaliação de competências. -----

-----24 – 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. -----

-----25 – 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. -----

-----26 – 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. -----

-----27 – O Júri terá a seguinte constituição:-----

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

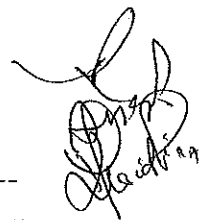
-----Vogais efetivos – Ana Marília Sousa de Sá Andrade Ferreira Moura Pega, Técnica Superior e Maria de Lurdes dos Santos Pereira Pires, Coordenadora Técnica da Subunidade de Recursos Humanos, ambas trabalhadoras desta Câmara Municipal.-----

-----Vogais suplentes – Cátia Daniela Simão Almeida, Técnica Superior e Alfredo Soares de Albergaria Antunes, Assistente Operacional, ambos trabalhadores desta Câmara Municipal. -----

-----O primeiro vogal efetivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.-----

-----28 – 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 17 deste aviso. -----

-----29 – A exclusão e notificação de candidatos espeitará o preceituado nos artigos 10.º e



- 22.º da referida Portaria, sendo utilizada, preferencialmente, o correio eletrónico.-----
- 30 – Os candidatos admitidos serão convocados, com uma antecedência mínima de 5 (cinco) 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 da Entrevista de Avaliação de Competências, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar. -----
- 31 – 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), a remeter para o endereço eletrónico [geral@cm-carregal.pt](mailto:geral@cm-carregal.pt), ou 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. -----
- 32 – 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. -----
- 33 – A lista unitária de ordenação final, após homologação e os respetivos contratos são publicados no placard do Edifício dos Paços do Concelho, nesta Vila de Carregal do Sal, conforme o previsto na alínea b) do artigo 5.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e demais legislação aplicável.
- 34 – 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. -----
- 35 – 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. -----
- 36 – 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. -----
- 37 – 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."-----

-----IV – **OPERACIONALIZAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO**-----

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

-----5.1 – A Avaliação Curricular (AC), tendo em conta o preceituado nos números 20 e 21 do aviso de abertura, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para as funções/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 = (HAx40%) + FPx30%) + (EPx20%) + (ADx10%),-----

-----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 e das funções a concurso, nos seguintes termos:-----

-----Habilitações legalmente exigidas – 16 (dezasseis) valores;-----

-----Um nível acima das habilitações legalmente exigidas – 18 (dezoito) valores;-----

-----Dois níveis acima (ou mais) das habilitações legalmente exigidas – 20 (vinte) valores.-----

-----Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, suscetíveis de estarem relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções patentes, nos seguintes termos:-----

-----Sem ações de formação – 10 (dez) valores;-----

-----Até 7 (sete) horas de formação – 12 (doze) valores;-----

-----De 8 (oito) a 21 (vinte e uma) horas de formação – 14 (catorze) valores;-----

-----De 22 (vinte e duas) a 35 (trinta e cinco) horas de formação – 16 (dezasseis) valores;-----

-----De 36 (trinta e seis) a 70 (setenta) horas de formação – 18 (dezoito) valores;-----

-----Mais de 70 (setenta) 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.-----

-----Experiência Profissional (EP) – Será considerada e ponderada a experiência profissional, suscetível de estar relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções patentes, nos seguintes termos:-----

-----Sem experiência ou com experiência até 1 (um) ano – 10 (dez) valores;-----

-----Com experiência de mais de 1 (um) ano e até 2 (dois) anos – 12 (doze) valores;-----

-----Com experiência profissional de mais de 2 (dois) anos e até 4 (quatro) anos – 14 (catorze) valores; - -----

-----Com experiência profissional de mais de 4 (quatro) anos e até 6 (seis) anos – 16 (dezassex) valores; -----

-----Com experiência profissional de mais de 6 (seis) anos – 20 (vinte) valores. -----

-----Nota: Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções com relevância nas funções a desempenhar e colocadas a concurso.

-----Avaliação de Desempenho (AD) – Será ponderada a avaliação quantitativa obtida não superior a três 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 3 biénios), desde que o motivo não lhe seja diretamente imputável, o valor a considerar na fórmula por cada biénio será de 10 (dez) valores.-----

-----Os candidatos que não estejam sujeitos a avaliação de desempenho, a fórmula a utilizar será a seguinte:-----

----- $AC = (HA \times 40\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%)$ , -----

-----em que:-----

-----AC = Avaliação Curricular; -----

-----HA = Habilitações Académicas; -----

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

-----EP = Experiência Profissional.-----

-----5.2 –A Entrevista de Avaliação de Competências obedecerá ao preceituado no ponto 22 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 – Entrevista de Avaliação de Competências serão extraídas das correspondentes listas de competências previstas na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro. A avaliação da EAC – Entrevista de Avaliação de Competências incidirá nas competências que constam no perfil de competências aprovado para o posto de trabalho e para as funções colocadas a 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, por candidato, de quinze minutos. As competências a considerar são as seguintes:-----

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

-----Trabalho de Equipa e Cooperação; -----

-----Relacionamento Interpessoal; -----

-----Iniciativa e Autonomia; -----

-----Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; -----

-----Orientação para a Segurança.-----

-----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 vivenciadas pelos candidatos que estes devem conseguir transmitir na entrevista com o júri do procedimento, em que um pelo menos um dos elementos deverá ter formação para o efeito. -----

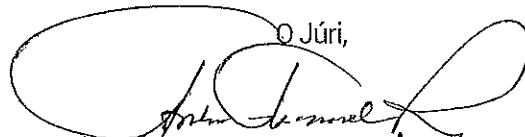
-----V – **DELIBERAÇÃO E APROVAÇÃO** -----

-----6 – O júri deliberou concordar com o plasmado nos números que antecedem, com inclusão do aviso transcrito nesta ata e da qual faz parte integrante. -----

-----7 – As deliberações foram tomadas por unanimidade e por votação nominal. -----

-----VI – **ENCERRAMENTO** -----

-----8 – 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  
Quaresima Silva  
Ferreira

