



António Manuel Ribeiro
Ana Marília Sousa de Sá Andrade Ferreira Moura Pega
Maria Adelina Marques da Silva

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DO MAPA DE PESSOAL DO ANO DE 2023, NA CATEGORIA E CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR (LICENCIATURA EM SERVIÇO SOCIAL [ÁREA CNAEF 0923]).

----- **ATA Nº 1 DE REUNIÃO DO JÚRI** -----

----- **I - ABERTURA** -----

----- 1 – Aos dezasseis dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e três, nesta Vila de Carregal do Sal, Edifício dos Paços do Concelho, Sala de Reuniões, 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, Técnica Superior da Câmara Municipal de Carregal do Sal e Maria Adelina Marques da Silva, da Câmara Municipal de Santa Comba Dão, na qualidade de vogais efetivas, os quais constituem o júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe, aberto por aviso datado de catorze de março de dois mil e vinte e três. -----

----- **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 19º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

----- 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 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a caracterização do posto de trabalho, os métodos de seleção e outras formalidades do presente procedimento são os que constam dos números oito e seguintes do aviso de abertura. -----

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

----- 3 - 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* -----

----- *do mapa de pessoal do ano de 2023, na categoria e carreira de técnico superior* -----

----- *(Licenciatura em Serviço Social [Área CNAEF 0923]).* -----

----- *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*



Q
Quilena
1/2/2023

artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2019, de 3 de setembro e artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal tomada na reunião ordinária realizada em 27 de abril de 2023, complementada por despacho do Presidente da Câmara Municipal, datado de 25 de maio de 2023, se encontram abertos, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na Bep – Bolsa de Emprego Público, procedimentos concursais comuns 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 um posto de trabalho do mapa de pessoal do Município de Carregal do Sal do ano de 2023, na categoria e carreira de técnico(a) superior: Licenciatura em Serviço Social [Área CNAEF 0923]. -----

----- A relação jurídica de emprego público do posto de trabalho em causa será constituída de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público. -----

----- 2 – Ao presente procedimento é aplicável especialmente a tramitação e as disposições previstas 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 233/2022, de 09 de setembro; no Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro; no Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro; no Orçamento do Estado de 2023, aprovado pela Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro; no Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro; e no Decreto-Lei n.º 26-B/2023, de 16 abril. -----

----- 3 – Por deliberação da Câmara Municipal de Carregal do Sal, tomada na reunião ordinária realizada em 27 de abril de 2023, complementada por despacho do Presidente da Câmara datado de 25 de maio de 2023, 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, de 20 de junho, 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. -----

----- 4 – Os dados pessoais dos candidatos que, no âmbito do presente procedimento de recrutamento, sejam por estes transmitidos ao Município 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 5 e 6 do artigo 25.º e artigo 42.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, findo o qual serão destruídos. Durante o procedimento de recrutamento e durante o período de armazenamento, o Município 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. -----

----- 5 – Reserva de recrutamento -----

----- 5.1 – Para efeitos e conjugação das respetivas disposições da mencionada Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município de Carregal do Sal, face à sua constituição e entrada em funcionamento recente e de não ter sido efetuada consulta prévia à Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), por ter sido considerada temporariamente dispensada. -----

Quilena
2023

----- 5.2 – 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». -----

----- 5.3 – Foi consultada a Comunidade Intermunicipal Viseu Dão Lafões, à qual se encontra associado o Município de Carregal do Sal, tendo respondido, por email datado de 21 de abril de 2023, que « (...) que não se encontra constituída nesta Comunidade Intermunicipal a EGRA prevista no artigo 16º do DL 209/2009, nem existe qualquer bolsa ou reserva de recrutamento para os postos de trabalho solicitados.»-----

----- 6 – Número de postos de trabalho – um posto de trabalho do mapa de pessoal do Município de Carregal do Sal do ano de 2023, na categoria e carreira de técnico(a) superior: Licenciatura em Serviço Social [Área CNAEF 0923], na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. A relação jurídica de emprego público deste posto de trabalho, será constituída de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público. -----

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

----- 8 – Caracterização dos postos 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 2023, referente a funções de apoio geral ou apoio especializado no âmbito das atribuições e competências da Divisão de Administração Geral e do Serviço de Ação Social, devidamente enquadradas nas respetivas qualificações e competências, mas com supervisão superior. São funções especialmente atribuídas ao posto de trabalho: Colaborar no estudo e emissão de informações e pareceres para apoio à decisão; colaborar e participar em equipas multidisciplinares; participar na definição de estratégias especialmente vocacionadas para a comunidade; colaborar no levantamento de necessidades da comunidade; colaborar no atendimento e acompanhamento social; integrar e participar na equipa de rendimento social de inserção (Núcleo Local de Inserção); avaliar e acompanhar a tramitação processual e respetivos encaminhamentos para outras entidades e serviços, no âmbito da Ação Social; colaborar e participar em projetos e programas de âmbito social municipais; e executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns dos órgãos e serviços do Município de Carregal do Sal. -----

----- 9 – A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição aos trabalhadores de outras funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham qualificações profissionais adequadas e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. -

----- 10 – 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, conjugado com o disposto no Decreto-Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 26-B/2023, de 18 de abril e demais disposições aplicáveis e terá



Handwritten signature and initials.

lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal comum, sendo que a posição remuneratória de referência é a 2.ª posição, nível 16, da categoria e carreira de técnico superior, a que corresponde a remuneração base de €1.333,35 (mil, trezentos e trinta e três euros e trinta e cinco cêntimos). -----

----- 11 – 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.

----- 12 – 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. -----

----- 13 – Será respeitada a prioridade a que alude o n.º 4 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. -----

----- 14 – Nível habilitacional – Licenciatura em Serviço Social [Área CNAEF 0923]. 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 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Carregal do Sal idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. -----

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

----- 17.1 – Forma e prazo de candidaturas – De harmonia com o n.º 1 do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, 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, que será acompanhado dos documentos descritos no aviso-extrato a publicar em Diário da República, aviso que

será integralmente publicado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt). -----

----- 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. -----

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

----- 17.2 – Os documentos da candidatura são os que a seguir se discriminam, sob pena de exclusão se não forem apresentados, conforme o previsto na alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da mencionada Portaria 233/2022, de 09 de setembro: -----

----- a) Formulário de candidatura devidamente preenchido;-----

----- b) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias e dos comprovativos de outras habilitações/formações (pós-graduações, cursos de formação/especialização, certificados de participação/cooperação, entre outros), de interesse para o posto de trabalho a prover; -----

----- 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 plasmada nas alíneas anteriores, 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;-----

----- f) A falta de indicação da natureza do vínculo e sua determinabilidade, bem como a não caracterização da atribuição, competência ou atividade que estão a desempenhar, implica a não consideração da situação jurídico-funcional do candidato. -----

----- 17.3 – O prazo de candidatura é de 10 (dez) dias úteis a contar da data de publicação do aviso na Bep – Bolsa de Emprego Público, nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

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

----- 17.5 – 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. -----

----- 17.6 – O júri pode, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha ficado a dever a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato. -----

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

----- 19 – São métodos de seleção obrigatórios os previstos no artigo 36.º, n.ºs 1 e 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. -----

----- 20 – Os métodos de seleção adotados no presente procedimento são os seguintes: Prova de Conhecimentos (PC); Avaliação Psicológica (AP); Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

----- 21 – No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

----- 22 – Em obediência ao disposto no número anterior: -----

----- 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 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, 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 50%. -----

----- 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. Terá a duração máxima de vinte minutos. Tem uma ponderação de 50%. -----

----- 23 – Os métodos referidos no número anterior 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 – Para os restantes candidatos, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a Prova de Conhecimentos (PC), a Avaliação Psicológica (AP) e a Entrevista de Avaliação de competências (EAC), como método facultativo, sendo que: -----

----- a) Na Prova de Conhecimentos (PC), serão observados os requisitos a que alude a alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e serão tidas em conta as disposições dos artigos 17.º da mencionada Portaria. Terá a duração máxima de noventa minutos. Tem uma ponderação de 70%. -----

----- b) Na Avaliação Psicológica (AP), serão observados os requisitos a que alude a alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, será avaliada em Apto ou Não Apto conforme nº2 do artigo 21º da referida Portaria. Terá a duração máxima de vinte minutos. -----

----- c) Na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), enquanto método facultativo, serão observadas e obtidas informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com

Q
Quilom
PSIQU

OK
D. Almeida
F. Silva

as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Terá a duração máxima de vinte minutos. 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. Reveste a natureza escrita. Será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 5 do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, incidindo sobre a demonstração de conhecimentos do código do procedimento administrativo (em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015 de 07 de janeiro); regime jurídico das autarquias locais (anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro); lei geral do trabalho em funções públicas (anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho); transferências de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da Educação e da Ação Social (Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro e Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto); criação das cartas sociais municipais e supramunicipais (Portaria n.º 66/2021, de 17 de março); transferência de competências na área da violência doméstica (Decreto-Lei n.º 101 /2018, de 29 de novembro); 1.º direito – programa de apoio ao acesso à habitação (Decreto-Lei n.º 37/2018, de 4 de junho); e 1.º direito – programa de apoio ao acesso à habitação e ao porta de entrada – programa de apoio ao alojamento urgente (Decreto-Lei n.º 74/2022, de 24 de outubro). -----

----- 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 do(a)s candidato(a)s, tendo como referência o perfil de competências, previamente definido. Será valorada segundo as classificações de Apto e Não Apto, de acordo com a alínea b) do nº2 do artigo 20º da mencionada Portaria 233/2022, de 09 de setembro. -----

----- 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 o(a)s candidato(a)s 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, sendo que essas competências estarão em sintonia com o posto de trabalho a concurso, sendo que a sua pormenorização consta da primeira ata do júri. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. Será

*Quilina
Positva*

avaliado(a) segundo uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 5 do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

----- 27 – A ordenação final (OF) do(a)s candidato(a)s 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 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com aplicação da seguinte fórmula:-----

----- a) Para o(a)s candidato(a)s a quem se apliquem os métodos de seleção previstos no ponto 21:

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

----- b) Para o(a)s candidato(a)s a quem se apliquem os métodos de seleção previstos no ponto 24:-----

----- $OF = (PC \times 0,70) + (EAC \times 0,30)$, sendo que a AP é avaliada em Apto ou Não Apto.-----

em que: - -----

----- OF = Ordenação Final;-----

----- AC = Avaliação Curricular;-----

----- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;-----

----- PC = Prova de Conhecimentos;-----

----- AP = Avaliação Psicológica.-----

----- 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, ou de não apto na avaliação psicológica, não lhes sendo aplicado o método seguinte.-----

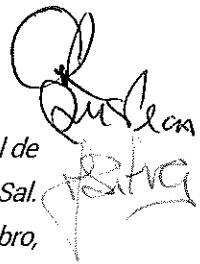
----- 29 – Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo o empate, considera-se o tempo de experiência profissional. Se após a aplicação destes critérios de desempate, subsistir o empate em relação a alguns candidatos, 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 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, 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 – Ana Marília Sousa de Sá Andrade Ferreira Moura Pega, Técnica Superior da Câmara Municipal de Carregal do Sal e Maria Adelina Marques da Silva, Técnica Superior da Câmara Municipal de Santa Comba Dão.-----



----- Vogais suplentes – Ana Cristina Lopes Gonçalves, Técnica Superior da Câmara Municipal de Mortágua e Joana Margarida Rodrigues Alves, Técnica Superior da Câmara Municipal de Carregal do Sal.

----- 32 – Nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos são os que se encontram descritos no n.º 17.2 deste aviso. -----

----- 33 – A exclusão e notificação de candidatos respeitará o preceituado nos artigos 6.º e 16.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 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, 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, a remeter para o endereço eletrónico geral@cm-carregal.pt, ou entregue pessoalmente na Subunidade de Recursos Humanos, Edifício dos Paços do Concelho, Praça do Município, 3430-167 Carregal do Sal, ou remetido pelo correio, com registo e aviso de receção, para o endereço atrás mencionado. -----

----- 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 do Município de Carregal do Sal e disponibilizada na sua página eletrónica, conforme artigo 22.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 6.º da Portaria n.º 23/2022, de 09 de setembro. -----

----- 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 4 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

----- 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

Handwritten signature and initials.

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 233/2022, de 09 de setembro, 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, através do preenchimento de formulário próprio, contendo os elementos previstos no n.º 1 do artigo 13.º da referida Portaria;-----

----- c) No sítio da internet da entidade, em 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 233/2022, de 09 de setembro."-----

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

----- 4.1 – 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, em formato de papel, desde que não contenha anotações doutrinárias. A Prova de Conhecimentos (PC) será constituída por questões de escolha múltipla e de desenvolvimento e versará os temas constantes do n.º 26.1 do aviso de abertura e será eliminatória para os candidatos que tenham uma valoração inferior a 9,50 valores.-----

----- 4.2 – A Avaliação Psicológica (AP) obedecerá ao preceituado no ponto 26.2 do aviso de abertura e visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências, previamente definido. Será valorada segundo as classificações de Apto e Não Apto, de acordo com a alínea b) do nº2 do artigo 20º da mencionada Portaria 233/2022, de 09 de setembro e será eliminatória para os candidatos que obtiverem um juízo de Não Apto.-----

----- 4.3 - A Avaliação Curricular (AC) obedecerá ao preceituado no ponto 26.3 do aviso de abertura e 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;-----

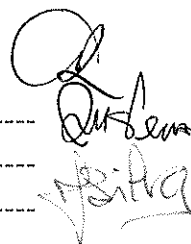
----- HA = Habilitações Académicas;-----

----- 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 pós Bolonha – 16,00 (dezasseis) valores; -----
- Licenciatura pré-Bolonha – 17,00 (dezassete) valores; -----
- Mestrado – 18,00 (dezoito) valores; -----
- Doutoramento – 20,00 (vinte) valores.-----

----- Formação profissional (FP) – Serão ponderadas as áreas de especialização, 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 – 6,00 (seis) valores; -----
- Até 35 (trinta e cinco) horas de formação – 10,00 (dez) valores;-----
- De 36 (trinta e seis) a 70 (setenta) horas de formação – 12,00 (doze) valores; -----
- De 71 (setenta e uma) a 105 (cento e cinco horas) horas de formação – 14,00 (catorze) valores; -----
- De 106 (cento e seis) a 210 (duzentas e dez horas) horas de formação – 15,00 (quinze) valores);-----
- De 211 (duzentas e onze) horas a 350 (trezentos e cinquenta) horas de formação – 16,00 (dezasseis) valores. -----
- De 351 (trezentos e cinquenta e uma) horas a 450 (quatrocentas e cinquenta) horas de formação – 18,00 (dezoito) valores. -----
- Superior a 450 (quatrocentas e cinquenta) horas de formação – 20,00 (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:-----

- Com experiência até 1 (um) ano – 7,00 (sete) valores; -----
- Com experiência de mais de 1 (um) ano e até 2 (dois) anos – 8,00 (oito) valores; -----
- Com experiência profissional de mais de 2 (dois) anos e até 4 (quatro) anos – 12,00 (doze) valores; - -----
- Com experiência profissional de mais de 4 (quatro) anos e até 6 (seis) anos – 14,00 (catorze) valores; - -----
- Com experiência profissional de mais de 6 (seis) anos e até 10 (dez) anos – 15,00 (quinze) valores; - -----
- Com experiência profissional de mais de 10 (dez) anos e até 15 (quinze) anos – 16,00 (dezasseis) valores; -----
- Com experiência profissional de mais de 15 (quinze) anos e até 20 (vinte) anos – 18,00

Al
Quilém
Costa

(dezoito) valores; -----

----- Com experiência profissional de mais de 20 (vinte) anos – 20,00 (vinte) valores. -----

----- Nota: Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à profissão e à categoria em contratos de funções públicas ou contratos que possam ser considerados equivalentes.-----

----- 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. -----

----- 4.4 – 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, sendo que essas competências estarão em sintonia com o posto de trabalho 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 definido. Será avaliado segundo uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 5 do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Terá a duração máxima de vinte minutos. As competências a considerar, no seu todo ou em parte, são as seguintes: -----

----- Orientação para o Serviço Público; -----

----- Planeamento e Organização;-----

----- Conhecimentos Especializados e Experiência;-----

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

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

----- Trabalho de Equipa e Cooperação. -----

----- 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 pelo menos um dos elementos deverá ter formação para o efeito. -----

----- 5 – 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. -----

----- 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. -----

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

----- VI - ENCERRAMENTO -----

----- 7 - 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 Presidente do Júri,



Os Vogais,

