



**MUNICÍPIO DE ALCOCHETE
CÂMARA MUNICIPAL**

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO – UM LUGAR DE TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DE DIREITO

**ATA Nº. 1
Definição de critérios**

Aos seis dias do mês de maio de dois mil e vinte e um, e de acordo com o previsto no artigo 24º-A, do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº 4/2015 de 07/01, reuniu, através de meios telemáticos, o júri do concurso mencionado em epígrafe, constituído pelas Senhoras, Cláudia Alexandra de Oliveira Arroiteia Santos, Chefe da Divisão de Administração e Gestão de Recursos, Maria Helena Labreca Samouqueiro, Técnica Superior e Carla Sofia Batista Pires, Técnica Superior, para conceção dos critérios de apreciação a aplicar aos métodos de seleção estabelecidos para avaliar os candidatos opositores ao concurso supra.

1 - De acordo com o princípio da eficiência e economia que deve nortear a atividade municipal, o recrutamento viabiliza a candidatura de trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, nos termos do disposto na atual redação do artigo 30º da Lei Geral em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, com as alterações introduzidas pela Lei nº 25/2017 de 30 de maio, e tendo em conta a expressa autorização do órgão executivo municipal, de 28/04/2021, conforme previsto no Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro.

2 - Nos termos dos artigos 5º e 6º. da atual redação da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, conjugados com o artigo 36º. da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP, aprovado em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo.

2.1 - Assim, e nos termos do n.º 1 do artigo 7.º da referida Portaria, os métodos de seleção devem ser aplicados num único momento, a não ser que o universo de candidatos admitidos ao procedimento ultrapasse os 25 candidatos, cuja situação, por decisão do dirigente máximo, passa a justificar a sua utilização faseada, nos termos do mesmo artigo. Desta forma, considerando este pressuposto, e atendendo à celeridade que importa conferir ao presente procedimento concursal, de acordo com o disposto no já citado artigo, caso haja necessidade de aplicar os métodos de seleção indicados de forma faseada, a aplicação do segundo método e do método seguinte será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 30 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

2.2 - Para as/os candidatas/os com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e estejam a exercer funções próprias da carreira ou, tratando-se de candidatas/os colocadas/os em situação de valorização profissional, se

tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências, exceto quando por escrito os candidatos afastem este método de seleção, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

2.3 - Para os demais candidatas/os os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

2.4 - Ao presente procedimento concursal, será ainda aplicado, a todos os candidatos, o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção, ao abrigo do disposto no nº 4 do artigo 36º da LTFP e artigo 6º da atual redação da Portaria nº 125-A/019, de 30 de abril.

2.5 - As/Os candidatas/os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídas/os da valoração final, nos termos do nº 10 do artigo 9º da atual redação da Portaria nº 125-A/019, de 30 de abril.

3 - Os métodos de seleção serão aplicados nos seguintes termos:

3.1 - A Avaliação Curricular - (Ponderada a 30%) visa analisar a qualificação das/os candidatas/os, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada tipo de funções exercidas, e avaliação de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação Académica de Base (HAB) ou Curso equiparado, Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD) em resultado da média das 3 últimas classificações quantitativas – traduzidas na escala de 0 a 20 valores. Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$AC = (HAB + FP + EP + AD)/4$ (caso a/o candidata/o tenha avaliação de desempenho)

$AC = (HAB + FP + EP)/3$ (para as/os restantes candidatas/os, que o facto de não ter avaliação de desempenho, não lhes é imputável).

3.2 - A Entrevista de Avaliação de Competências (Ponderada a 40%) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método é avaliado 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.

3.3 - A Prova de Conhecimentos - (Ponderada a 40%) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. Terá a duração de 120 minutos, acrescida de tolerância de 30 minutos, e será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Revestirá a forma escrita incidindo, sobre conteúdos de natureza genérica e específica, avaliadas conjuntamente com 20 valores, serão abordados conteúdos dos seguintes diplomas legais, na sua atual redação:

Lei nº 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
Lei nº 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais;
Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;
Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
Decreto-Lei nº 433/82, de 27 de outubro — Ilícito de mera ordenação social;
Lei nº 50/2018, de 16 de agosto - *Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais*;
Decreto-Lei nº 107/2018, de 29 de novembro – *Competências dos órgãos municipais no domínio do estacionamento público*;
Lei nº 53-E/2006, de 29 de dezembro – Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais

3.3.1.- Durante a realização da prova os candidatos poderão consultar os referidos conteúdos, apenas em suporte de papel, não anotados.

3.4 - A Avaliação Psicológica - (Ponderada a 30%) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências das/os candidatas/os e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A Avaliação Psicológica é valorada, em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto e Não apto*, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

3.5 - Entrevista Profissional de Seleção - (Ponderada a 30%) visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais das/os candidatas/os ao desempenho do lugar, onde serão avaliadas as seguintes características:

- a) Conhecimento da Organização;
- b) Aptidão técnico-profissional/Experiência Profissional;
- c) Motivação e interesse;
- d) Integração sócio-laboral;
- e) Sentido crítico;
- f) Capacidade de expressão e fluência verbal.

A Entrevista Profissional de Seleção é 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. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

4 - Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de selecção referidos, na data/hora para a qual foram notificados.

5 - A ordenação final das/os candidatas/os que completem o respetivo procedimento, com aprovação em todos os métodos de selecção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção. Assim, a ordenação final será efetuada da seguinte forma:

5.1 - Para candidatas/os que se enquadrem no ponto 2.1, a ordenação final obedecerá à seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 30\%) + (EAC \times 40\%) + (EPS \times 30\%)$$

5.2 - Às restantes candidatas/os, a ordenação final obedecerá à seguinte fórmula:

$$OF = (PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

sendo:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

5.3 - Os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de atas de reuniões do júri do procedimento concursal, sendo as mesmas facultadas às/aos candidatas/os sempre que solicitado por escrito.

6 - Critérios de Ordenação Preferencial: Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração, observadas as preferências legais, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 27.º da atual redação da Portaria nº 125-A/019, de 30 de abril. Esgotados os critérios de desempate previstos no referido artigo 35.º serão aplicados os seguintes critérios:

1º) As/Os candidatas/os com classificação mais elevada no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Aptidão técnico-profissional/Experiência Profissional”;

2º) As/Os candidatas/os com menor idade.

7 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, afixadas na Divisão de Administração e Gestão de Recursos da Câmara Municipal de Alcochete e disponibilizadas na sua página eletrónica.

8 - As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão afixadas na Divisão de Administração e Gestão de Recursos da Câmara Municipal de Alcochete e disponibilizadas na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação da sua publicitação.

9 - As/os candidatas/os admitidas/os serão convocadas/os para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos no artigo 24.º da atual redação da Portaria nº 125-A/019, de 30 de abril, e por uma das formas previstas no artigo 10.º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de seleção.

10 - As/os candidatas/os excluídas/os serão, nos termos do n.º 1 do artigo 22.º da referida Portaria nº 125-A/019, de 30 de abril, na sua atual redação notificadas/os para a realização de audiência das/os interessadas/os nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

11 - Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

E nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Júri,

Presidente _____

(Cláudia Santos, Dra.)

Vogais efetivos: _____ e _____

(M^ª. Helena Samouqueiro, Dra.)

(Carla Pirés, Dra.)

