



MUNICÍPIO DE ALCOCHETE CÂMARA MUNICIPAL

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

ATA Nº. 1 **Definição de critérios**

Aos 23 dias do mês de julho de dois mil e dezanove, nesta Vila de Alcochete no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso mencionado em epígrafe constituído, pelos Senhores, Rui Miguel Ramos Marrafa, Técnico Superior, em substituição do Presidente de júri, Cláudia Alexandra de Oliveira Arroteia Santos, Chefe da Divisão de Administração e Gestão de Recursos, e Liliana Maria Fernandes Leitão Santos, 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, em caso de impossibilidade de preenchimento dos postos de trabalho por candidatas/os detentoras/es de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, são admitidas, de acordo com a autorização do órgão executivo de 10 de julho de 2019, candidaturas de indivíduos detentores de vínculo de emprego público, em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto, e sem relação jurídica de emprego público, os quais, não obstante possam vir a obter melhores resultados nos métodos de seleção, só poderão vir a ocupar os postos de trabalho caso os mesmos não sejam preenchidos por candidatas/os detentoras/es de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, com prioridade legal para o pessoal em situação de requalificação.

2. Nos termos dos artigos 5º e 6º. da Portaria nº 125-A/019, de 30 de abril, conjugado 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. 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 requalificação, 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.

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

2.3. 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 Portaria nº 125-A/019, de 30 de abril.

2.4. As/Os candidatas/os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe será aplicado o método ou fase seguintes, consideram-se excluídas/os da valoração final, nos termos do nº 10 do artigo 9º 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). 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 90 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 (10 valores) e específica (10 valores), diretamente relacionados com as exigências da função.

3.3.1. Nesta componente de natureza genérica, serão abordados os seguintes conteúdos:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho;
- Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação que estabelece o regime jurídico das autarquias locais.

3.3.2 - Relativamente à componente de natureza específica, deverão ser considerados os diplomas no âmbito do Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIT):

- Decreto Regulamentar n.º 9/2009, de 29 de maio

- Declaração de retificação n.º 53/2009, de 28 de julho
- Portaria n.º 245/2011, de 22 de junho
- Decreto-Lei n.º 141/2014, de 19 de setembro
- Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio
- Lei n.º 31/2014, de 30 de maio
- Portaria n.º 277/2015, de 10 de setembro
- Decreto Regulamentar n.º 15/2015, de 19 de agosto
- Regulamento n.º 142/2016, de 9 de fevereiro

No âmbito do Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação (RJUE):

- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua versão atualizada, contendo as seguintes alterações:

- Declaração n.º 5-B/2000, de 29 de fevereiro
- Decreto-Lei n.º 177/2001, de 4 de junho
- Declaração n.º 13-T/2001, de 30 de junho
- Lei n.º 15/2002, de 22 de fevereiro
- Lei n.º 4-A/2003, de 19 de fevereiro
- Decreto-Lei n.º 157/2006, de 8 de agosto
- Lei n.º 60/2007, de 4 de setembro
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro
- Decreto-Lei n.º 116/2008, de 4 de julho
- Decreto-Lei n.º 26/2010, de 30 de março
- Lei n.º 28/2010, de 2 de setembro
- Decreto-Lei n.º 266-B/2012, de 31 de dezembro
- Decreto-Lei n.º 136/2014, de 9 de setembro
- Retificação n.º 46-A/2014, de 10 de novembro
- Decreto-Lei n.º 214-G/2015, de 2 de outubro
- Decreto-Lei n.º 97/2017, de 10 de agosto
- Lei n.º 79/2017, de 18 de agosto
- Decreto-Lei n.º 121/2018, de 28 de dezembro
- Decreto-Lei n.º 66/2019, de 21 de maio

3.3.3 – Os candidatos poderão trazer a referida legislação (não anotada, nem comentada) para consulta e apoio durante a realização da referida prova de conhecimentos.

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. Aos 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 selecção, 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 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 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.

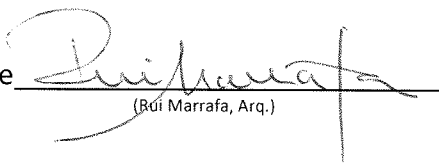
10. As/os candidatas/os excluídas/os serão, nos termos do n.º 1 do artigo 22.º da referida Portaria nº 125-A/019, de 30 de abril, notificadas/os para a realização de audiência das/os interessadas/os nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

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,

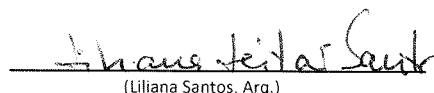
Presidente


(Rui Marrafa, Arq.)

Vogais efetivos:


(Claudia Santos, Dra.)

e


(Liliana Santos, Arq.)

