

**MUNICÍPIO DE ALCOCHETE
CÂMARA MUNICIPAL**

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO – DOIS POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO NA ÁREA ADMINISTRATIVA – DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO DO TERRITÓRIO – POSTO TURISMO

**ATA Nº. 1
Definição de critérios**

Aos onze 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, Vítor Manuel Martins Carvalheira, Chefe da Divisão de Administração do Território, Mário Alexandre Silva Couto Rosado, Técnico Superior e Cíntia Susana Ferreira Batista Mateus Mendes em substituição do vogal efetivo, 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 de eficiência e economia que deve nortear a atividade municipal, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, são admitidas, de acordo com a autorização do órgão executivo de 26 de junho de 2019, candidaturas de trabalhadores com e sem vínculo 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 estes 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 do nº 1 do artigo 5º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o 36º. da LTFP serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios.

- a) Para os candidatos 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 candidatos colocados 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 publicitam os presentes procedimentos concursais, 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;
- b) Para os demais candidatos os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

2.1 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/2019, de 30 de abril.

2.1.1 Contudo, será fator preferencial o conhecimento de línguas estrangeiras, nomeadamente inglês, francês e castelhano, sendo este fator devidamente valorizado no âmbito da apreciação

do critério - Aptidão técnico-profissional/Experiência Profissional aferido na Entrevista Profissional de Seleção.

2.2 Assim os critérios de avaliação a aplicar aos diferentes métodos de seleção serão os seguintes:

2.2.1 A Avaliação Curricular (ponderada a 30%) visa analisar a qualificação dos candidatos, 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 factor será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

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

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

2.2.2 - 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.

2.2.3 – A Prova de Conhecimentos (ponderada a 40%) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício do posto de trabalho a ocupar. Será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas. Revestirá a forma teórica incidindo, sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionada com as exigências da função.

2.2.3.1. - Relativamente à componente de natureza teórica/genérica, será abordada a seguinte legislação: 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.

2.2.3.1.1 Quanto à componente de natureza teórica/específica, deverá ainda ser considerada a bibliografia sobre: “Plano Estratégico para o Turismo da Região de Lisboa 2015-2019” da Entidade Regional de Turismo da Região de Lisboa e Turismo de Lisboa.

2.3. A Avaliação Psicológica (ponderada a 30%) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos 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.

2.4. Entrevista Profissional de Seleção (ponderada a 30%) visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos 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 valoração deste último parâmetro integra a avaliação dos restantes parâmetros, já que é analisada, de entre o conteúdo das respostas dadas pelo candidato, aos anteriores critérios, analisados no decurso da entrevista).

2.4.1. 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.

3. Os candidatos 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 assim excluídos da valoração final, nos termos do nº 10 do artigo 9º. da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril.

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

5. A ordenação final dos candidatos que completem o respetivo procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção 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 seleção. Assim, a ordenação final será efetuada através da seguinte forma:

5.1 Para candidatos que se enquadrem na alínea a) do nº. 2, a ordenação final será efetuada através da seguinte fórmula:

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

5.2 Aos restantes candidatos, a ordenação final será efetuada através da 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

6. Nos termos da alínea d) nº 1 do artigo 37º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se sempre de entre, por ordem decrescente da ordenação final das/os candidatas/os que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com prioridade para o pessoal colocado em situação de requalificação.

7. Critérios de Ordenação Preferencial: Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração, observadas as preferências, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril. Esgotados os critérios de desempate previstos no referido artigo 35º 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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 n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e por uma das formas previstas no n.º 10 da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de seleção.


11. As/os candidatas/os excluídas/os serão, nos termos do n.º 1 do artigo 22.º da referida Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, notificadas/os para a realização de audiência das/os interessadas/os nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

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



(Vítor Carvalheira, Eng.)

Vogais efetivos:

(Mário Rosado, Dr.)

e

(Cíntia Mendes, Dra.)