



## 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 SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### ATA Nº. 1 Definição de critérios

Aos dois dias do mês de outubro de dois mil e vinte, nesta Vila de Alcochete no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso mencionado em epígrafe constituído, pelos Senhores, Cláudia Alexandra de Oliveira Arroteia Santos, Chefe da Divisão de Administração e Gestão de Recursos, Célia Maria Custódio Batata Batista, Técnica Superior e João Carlos Faria Marques, Técnico 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 16 de setembro de 2020, 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/2019, 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.

*Y. Long*

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) 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 (8 valores) e específica (12 valores), diretamente relacionados com as exigências da função.

3.3.1. Na componente de natureza genérica, serão abordados os seguintes conteúdos, nas suas atuais redações:

- Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP);
- Lei nº 75/2013, de 12 de setembro;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

*2 dias*

### 3.3.2 - Conteúdos de natureza específica, nas suas atuais redações:

- Decreto-Lei n.º 503/2019 de 20 de novembro;
- Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro;
- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro;
- Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro;
- Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio;
- Portaria n.º 987/93, de 6 de outubro;
- Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro;
- Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro;
- Portaria n.º 988/93, de 6 de outubro;
- Decreto-Lei n.º 141/95, de 14 de junho;
- Portaria n.º 1456-A/95, de 11 de dezembro;
- Decreto-Lei n.º 182/2006, de 6 de setembro;
- Decreto-Lei n.º 24/2012, de 6 de fevereiro;
- Decreto-Lei n.º 41/2018, de 11 de junho;
- Decreto-Lei n.º 301/2000, de 18 de novembro;
- Decreto-Lei n.º 35/2020, de 13 de julho;
- Decreto-Lei n.º 266/2007, de 24 de julho;
- Decreto-Lei n.º 84/97, de 16 de abril;
- Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro;
- Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro.

3.3.3. Durante a realização da prova os candidatos poderão consultar a referida legislação, apenas em suporte de papel, não anotada, nem comentada.

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 Selecção.

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 Selecção "Aptidão técnico-profissional/Experiência Profissional";

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

7. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção 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.

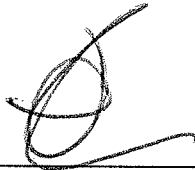
10. As/os candidatas/os excluídas/os serão, nos termos do n.º 1 do artigo 22.º da referida Portaria nº 125-A/019, de 30 de abril, notificadas/os para a realização de audiência das/os interessadas/os nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

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.

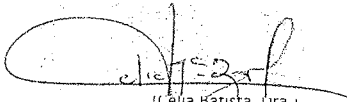
E nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Júri,

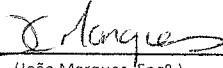
Presidente

  
\_\_\_\_\_  
(Cláudia Santos, Dra.)

Vogais efetivos

  
\_\_\_\_\_  
(Célia Batista, Dra.)

e

  
\_\_\_\_\_  
(João Marques, Eng.º)

