



MUNICÍPIO DE ALCOCHETE
CÂMARA MUNICIPAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE CINCO POSTOS DE TRABALHO NA
CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ÁREA DE EDUCAÇÃO, NO REGIME DE CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO DETERMINADO – A TERMO CERTO

ATA Nº. 1
Definição de critérios

Aos onze dias do mês de julho de dois mil e vinte e dois, nesta Vila de Alcochete no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso mencionado em epígrafe constituído, pelas Senhoras, Patricia Isabel Martins da Silva Caetano, Chefe da Divisão de Intervenção Social, Rute Isabel Flora Gonçalves, Técnica Superior, e Célia Maria Custódio Batata Batista, 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.

Para os devidos efeitos declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município de Alcochete para o referido lugar. No que respeita ao procedimento prévio ao recrutamento de trabalhadores nos termos do citado artigo 265º da LTFP, artigo 24º da Lei nº 80/2013, de 28 de novembro, Portaria nº 48/2014, de 26 de fevereiro e artigos 16º e 16º-A, do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro, na devida conjugação com o nº 3 do artigo 2º e artigo 34º da Lei nº 25/2017 de 30 de maio, mais se declara que consultada a Área Metropolitana de Lisboa (AML), enquanto Entidade Gestora da Valorização profissional nas Autarquias Locais (EGRA), nos informou ainda não se encontrar constituída a EGRA para os seus Municípios.

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 22/06/2022, conforme previsto no Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro.

Nos termos dos artigos 5º e 6º. da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, republicada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro, conjugados com o nº 6 do artigo 36º. da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção a aplicar são Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

A Avaliação Curricular (AC) - 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. (Ponderada a 70%) 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 fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$AC = [(HAB*20) + (FP*20\%) + (EP*40\%) + (AD*20\%)]/4$ (caso o candidato já tenha exercido estas funções na Administração Pública).

$AC = [(HAB*25\%) + (FP*25\%) + (EP*50\%)]/3$ (para os restantes candidatos)

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes pressupostos:

A Habilitação Académica de Base (HAB) ou Curso equiparado escolaridade obrigatória deverá ser certificada pelas entidades competentes;

Na Experiência Profissional (EP), serão considerados, exclusivamente, os anos de experiência no desempenho efetivo de funções idênticas ao posto de trabalho a concurso, e de acordo com a descrição constante do Currículo. Caso não seja identificado o período temporal das mesmas, será considerada pelo período mínimo;

Na Formação Profissional (FP), serão consideradas apenas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovadas no ato da candidatura. Nos casos em que o certificado não mencione a respetiva carga horária, serão consideradas 7 horas de formação/diária.

Habilitação Académica de Base (HAB)

a) Habilitação superior à legalmente exigível à data da admissão do candidato ao respetivo procedimento concursal	20 valores
b) Habilitação legalmente exigível à data da admissão do candidato ao respetivo procedimento concursal	18 valores

Experiência Profissional (EP)

a) Período igual ou superior a 5 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	20 valores
b) Período igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	18 valores
c) Período igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	16 valores
d) Período igual ou superior a 6 meses e inferior a 1 ano, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	14 valores
e) Período inferior a 6 meses, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	12 valores
f) Situações não enquadráveis nas quatro anteriores	10 valores

Formação Profissional (FP)

a) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 150h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	20 valores
--	------------

b) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 100h, e inferior a 150h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	18 valores
c) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 50h, e inferior a 100h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	16 valores
d) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 25h, e inferior a 50h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	14 valores
e) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária inferior a 25h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	12 valores
f) Sem frequência comprovada de ações de formação, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	10 valores

20
837
RUI G. S. B.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. 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:

- Conhecimento da Organização;
- Aptidão técnico-profissional/Experiência Profissional;
- Motivação e interesse;
- Integração sócio-laboral;
- Sentido crítico;
- 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. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

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 obedecerá à seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

sendo:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

As/Os candidatas/os que obtiverem uma valoração inferior a 9,5 valores consideram-se excluídas/os do procedimento, nos termos do nº 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/019, de 30 de abril, republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro.

A ordenação final das/os candidatas/os que completem o respetivo procedimento, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, e resulta da nota atribuída no método de seleção realizado.

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

No que respeita aos critérios de ordenação preferencial, utilizados em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria nº 125-A/019, de 30 de abril, republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro. Subsistindo o empate, e uma vez observadas as preferências legais, os critérios de desempate a adotar serão os seguintes:

- 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.

A publicitação dos resultados obtidos no método de seleção Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção, assim como da respetiva lista de ordenação final é afixada na Divisão de Administração e Gestão de Recursos da Câmara Municipal de Alcochete e disponibilizada na sua página eletrónica, plataforma do recrutamento.

As/os candidatas/os excluídas/os serão, nos termos do n.º 1 do artigo 22.º da referida Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, republicada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro 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.

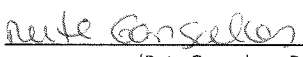
E nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Júri,

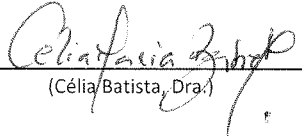
Presidente


(Patrícia Caetano, Dra.)

Vogais efetivos:


(Rute Gonçalves, Dra.)

e


(Célia Batista, Dra.)