



## MUNICÍPIO DE ALCOCHETE CÂMARA MUNICIPAL

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO – PARA DOIS LUGARES DE TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DE ARQUITETURA**

### **ATA Nº. 1**

#### **Definição de critérios**

Aos 14 dias do mês de dezembro 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, pelos Senhores, Vitor Manuel Martins Carvalheira, Chefe da Divisão de Administração do Território, Rui Miguel Ramos Marrafa, Técnico Superior e Cláudia Alexandra de Oliveira Arroiteia Santos, Chefe da Divisão de Administração e Gestão de Recursos para conceção dos critérios de apreciação a aplicar aos métodos de seleção estabelecidos para avaliar os candidatos opositores ao concurso supra.

1. 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.

2. 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 07/12/2022, conforme previsto no Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro.

3. Nos termos dos artigos 17º e 18º. da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, 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.

3.1 Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela 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 (AC) e

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC),

exceto quando por escrito os candidatos afastem este método de seleção, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção indicados em 4.2..

3.2. Para os demais candidatos os métodos de seleção obrigatórios são:

a) Prova de Conhecimentos (PC) e

b) Avaliação Psicológica (AP)

c) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – enquanto método de seleção facultativo, conforme disposto no nº 2 do artigo 18º da Portaria.

3.3 - Atendendo à celeridade que importa conferir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, e de acordo com o despacho nº 75/2022 de 12/12 da Sra. Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, em conjugação com o disposto no citado artigo 19.º da Portaria, 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 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

3.3.1. Para o apuramento desta ordenação, e em caso de empate na nota dos métodos de seleção em apreciação, devem ser considerados os seguintes critérios de desempate:

1º) Os candidatos com média superior ao grau académico exigido no procedimento em questão;

2º) A data de aquisição da formação académica exigida, dando preferência, aos candidatos habilitados há mais tempo;

3º) Os candidatos com mais tempo de experiência profissional, demonstrada, na área de atividade a que se refere a caracterização do posto de trabalho a concurso.

3.4 - Cada método de seleção, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, pelo que serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores, ou de “Não Apto”, de acordo com o estabelecido nos nºs 3 e 4 do artigo 21º da Portaria.

3.5. Os métodos de seleção serão aplicados nos seguintes termos:

3.5.1. A Avaliação Curricular - (Ponderada a 40%) que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. 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), nível de qualificação 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 o candidato possua avaliação de desempenho relativa ao período a considerar).

$AC = (HAB + FP + EP)/3$  (para os restantes candidatos)

3.5.2. A Entrevista de Avaliação de Competências (Ponderada a 60% enquanto método de seleção obrigatório, e a 30% enquanto método de seleção facultativo) que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

3.5.3. A Prova de Conhecimentos - (Ponderada a 70%) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa nos seguintes termos:

3.5.3.1 - Terá a duração de 90 minutos, mais 15 minutos de tolerância 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, diretamente relacionados com as exigências da função, sendo permitida a consulta dos diplomas a seguir identificados, nas suas versões atualizadas, não anotados, e apenas em formato de papel.

Conteúdos de natureza genérica:

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 n.º 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.

Conteúdos de natureza específica:

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.

3.6. A Avaliação Psicológica - que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tem como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, nos termos do nº 2 do artigo 21º da Portaria.

3.7. Todos os restantes métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com o nº 1 do mesmo artigo.

4. 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 da seguinte forma:

4.1 — Para candidatos que se enquadrem no ponto 6.1, a ordenação final obedecerá à seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%)$$

4.2 — Aos restantes candidatos, a ordenação final obedecerá à seguinte fórmula:

$$OF = (PC \times 70\%) + AP (= Apto) + (EAC \times 30\%)$$

Sendo que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica.

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

6. Para além dos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de selecção, identificados nesta ata, 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.

7. 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 24.º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro. Esgotados os critérios de desempate previstos no referido artigo 24.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.

8. 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.

9. A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada e disponibilizadas na sua página eletrónica, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação da sua publicitação.

10. Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, nos termos do artigo 6º da Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de seleção.

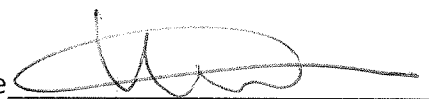
11. Os candidatos excluídos serão, nos termos do artigo 25º da referida Portaria, notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

12. 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.

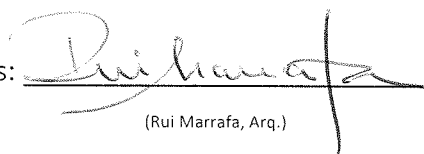
O Júri,

Presidente



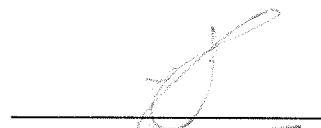
(Vitor Carvalheira, Eng.º.)

Vogais efetivos:



(Rui Marrafa, Arq.)

e



(Claudia Santos, Dra.)