



MUNICÍPIO DE ALCOCHETE
CÂMARA MUNICIPAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO – UM LUGAR DE TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DE HISTÓRIA (DIS – DIVISÃO DE INTERVENÇÃO SOCIAL)

ATA Nº. 1
Definição de critérios

Aos vinte sete dias do mês de junho 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, Marto da Cunha Alves, Dirigente intermédio de 3º. Grau, Elsa Maria Afonso Martins Guerreiro, Técnica 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 22/06/2022, conforme previsto no Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro.

3 - 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 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 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 valorização profissional, 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.

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

3.3 - 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, republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro.

3.4 - As/Os candidatas/os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídas/os da valoração final, 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.

4 - Os métodos de seleção serão aplicados nos seguintes termos:

4.1 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 7.º da referida Portaria, e por despacho nº 40/2022, de 23 de junho, da Sra. Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, os métodos de seleção serão aplicados num único momento, a não ser que o universo de candidatos admitidos ao procedimento ultrapasse os 30 candidatos, cuja situação passa a justificar a sua utilização faseada, nos termos do mesmo artigo.

4.1.1 - No caso da aplicação dos métodos de seleção num único momento, à totalidade dos candidatos, pode ainda o júri fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior, ou seja, o segundo e terceiro métodos apenas serão aplicados aos candidatos que obtiverem uma valoração igual ou superior a 9,5 valores no primeiro e segundo método de seleção, respetivamente. Aos restantes, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos da valoração final, nos termos do nº 10 do artigo 9º da Portaria nº. 12-A/2021, de 11 de janeiro.

4.1.2 - Atendendo à celeridade que importa conferir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no citado artigo 7.º da Portaria nº. 125-A/2019, 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 12 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. 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.

4.2 - 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).

4.3 - 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.

4.4 - A Prova de Conhecimentos - (Ponderada a 40%) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos. Revestirá a forma teórica incidindo, sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função, sendo permitida a consulta da legislação identificada, não anotada, e apenas em formato de papel. Será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

4.4.1 – Conteúdos de natureza genérica e específica, nas suas atuais redações:

4.4.1.1 - Parte genérica com possibilidade de consulta:

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;

4.4.1.2- Parte específica com possibilidade de consulta:

Decreto-Lei n.º 148/2015, de 04 de agosto - Estabelece o regime de classificação dos bens culturais;

Decreto-Lei n.º 149/2015, de 04 de agosto - Regime jurídico de salvaguarda do património cultural imaterial;

Lei n.º 107/2001, de 08 de setembro - Lei de bases da política e do regime de proteção e valorização do património cultural;

Decreto-Lei n.º 47/2004 de 19 de agosto - Aprova a Lei-Quadro dos Museus Portugueses;

Decreto-Lei n.º 138/2009 de 15 de junho - Cria Fundo Salvaguarda do património Cultural;

Decreto-Lei n.º 139/2009 de 15 de junho - Estabelece o regime jurídico de salvaguarda do património cultural imaterial;

Decreto-Lei n.º 140/2009 de 15 de junho - Estabelece o regime jurídico dos estudos, projetos, relatórios, obras ou intervenções sobre bens culturais classificados, ou em vias de classificação de interesse nacional, de interesse público ou de interesse municipal;

Decreto-Lei n.º 309/2009 de 23 de outubro - Procedimento de classificação de bens imóveis;

Regulamento Museu Municipal de Alcochete - Estabelece as normas e procedimentos de organização interna e funcionamento do museu municipal de Alcochete, de acordo com a Lei-Quadro dos Museus Portugueses (Lei 47/2004, 19 de agosto);

Política de incorporações do Museu Municipal de Alcochete 2021 - Estabelece as linhas orientadoras da política de incorporações adotadas pelo museu municipal de Alcochete.

4.4.2- Esta prova terá a duração de 90 minutos, com 30 minutos de tolerância.

4.5. 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.

4.6. 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).

4.6.1. 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.

5. 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.

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

7. 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:

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

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

7.2 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

8. Nos termos da alínea d) n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se sempre, 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.

9. 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 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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

(Marto Alves, Dr.)

Vogais efetivos:

(Elsa Guerreiro, Dra.)

e

(Cláudia Santos, Dra.)