



**MUNICÍPIO DE ALCOCHETE
CÂMARA MUNICIPAL**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO
INDETERMINADO – DOIS POSTOS DE TRABALHO NA ÁREA DO CEMITÉRIO**

**ATA Nº. 1
Definição de critérios**

Aos treze dias do mês de novembro de dois mil e vinte e três, nesta Vila de Alcochete no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso mencionado em epígrafe constituído, pelas Senhoras, Maria João Reis Gomes de Oliveira, Chefe de Divisão de Ambiente, Higiene Urbana e Espaços Verdes, Cláudia Alexandra de Oliveira Arroteia Santos, Chefe da Divisão de Administração e Gestão de Recursos e Sandra Maria Correia Cortegaça, Técnica Superior, 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 se declara 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 25/10/2023, conforme previsto no Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro.

3. Os métodos de seleção aplicáveis ao procedimento, 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, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, serão os seguintes:

3.1 – Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, aplicados à generalidade dos candidatos;

3.2 – Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, aplicados aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto 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, e que não afastem a aplicação destes métodos, nos termos do nº 3 do artigo 36º da LTFP.

3.3. Adicionalmente, e nos termos do nº 4 do artigo 36º da LTFP conjugado com o nº 2 do artigo 18º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, deverá ser aplicada Entrevista de Avaliação de Competências como método de seleção facultativo, aos candidatos que realizarem os métodos de seleção referidos no ponto 3.1, uma vez que o referido método, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complementa os restantes métodos, aumentando a validade preditiva do processo de seleção.

4. Atendendo à celeridade que importa conferir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, e de acordo com o despacho nº 88/2023 de 08/11/2023 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, o primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento, sendo a aplicação do segundo método 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. O método de seleção facultativo será aplicado à totalidade dos candidatos aprovados no segundo método de seleção. É dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se considerem excluídos.

5. 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 mais tempo de experiência profissional, demonstrada, na área de atividade a que se refere a caracterização do posto de trabalho a concurso;
- 2º) A data de aquisição da formação académica exigida, dando preferência, aos candidatos habilitados há mais tempo.

6. Cada método de seleção, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, 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.

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

6.1.1. A Avaliação Curricular - (Ponderada a 70%) 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)

6.1.2. A Entrevista de Avaliação de Competências (Ponderada a 30%) que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente os identificados no perfil de competências incidindo nas seguintes:

- a) Orientação para resultados
- b) Orientação para o Serviço Público
- c) Relacionamento Interpessoal
- d) Tolerância à pressão e Contrariedades

6.1.3. 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:

Revestirá a forma teórica e prática incidindo, respetivamente sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. Para apuramento do resultado deste método será adotada a escala de 0 a 20 valores, sendo considerada valoração até às centésimas.

6.1.3.1. Esta componente de natureza genérica, terá a duração de 60 minutos e serão abordados os seguintes conteúdos: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, baseada nos seguintes artigos: Do 19º ao 24º; 33º ao 36º; 45º ao 51º; 70º ao 97º; 108º ao 121º; 156º ao 165º; 176º ao 193º; 295º ao 306º.

No que respeita à componente de natureza prática/simulação será de realização individual, correspondendo-lhes as seguintes tarefas:

Abertura e aterro de sepulturas, simulação de início de exumação, simulação de montagem de campas, limpezas gerais e visita à casa dos ossos. A prova, terá a duração aproximada de 30 minutos.

6.1.4 A Avaliação Psicológica - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e 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.

6.1.4.1 Considerando o disposto na subalínea ii) da alínea b) do nº 2 do artigo 20º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento de postos de trabalho idênticos, realizados pela DGAEP ou pela mesma entidade avaliadora, podem aproveitar o resultado obtido, por um período de 24 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final do respetivo procedimento concursal, devendo para o efeito, manifestar essa sua pretensão ao júri, nos 10 dias úteis seguintes à publicação da lista de candidatos admitidos ao procedimento, através de e-mail recrutamento@cm-alcochete.pt

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

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 da seguinte forma:

7.1. Para candidatos que se enquadrem no ponto 3.2, a ordenação final obedecerá à seguinte fórmula:

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

7.2 — 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.

7.3 - Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos, na data/hora para a qual foram notificados, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

8. Os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de atas de reuniões do júri do procedimento concursal.

9. Em caso de igualdade de valoração, observadas as preferências legais, os critérios de desempate a adotar são os constantes dos artigos 23º e 24.º da Portaria. Esgotados estes serão aplicados os seguintes critérios de desempate:

1º) Os candidatos com mais tempo de experiência profissional comprovada/demonstrada, na área de atividade a concurso;

2º) Os candidatos com classificação mais elevada na competência de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências “Orientação para o Serviço Público”;

3º) Os candidatos 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 no sítio da internet, mais concretamente na plataforma eletrónica dedicada ao presente procedimento concursal em <https://recrutamento.cm-alcochete.pt/> nos termos do nº 1 do artigo 22º da Portaria.

11. A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada na Divisão de Administração e Gestão de Recursos da Câmara Municipal de Alcochete e disponibilizadas no sítio da internet, mais concretamente na plataforma eletrónica dedicada ao presente procedimento concursal em <https://recrutamento.cm-alcochete.pt/>, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação da sua publicitação nos termos do nº4 do artigo 25º da Portaria.

12. Os candidatos admitidos serão convocados através de e-mail, para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no nº 3 do artigo 16º da Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de seleção.

13. Os candidatos excluídos serão notificados para a realização de audiência de interessados de acordo com o nº 4 do artigo 16º e artigo 25º da Portaria, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

14. 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

(Maria João Oliveira, Eng.ª.)

Vogais efetivos:

(Cláudia Santos, Dra.)

e

(Sandra Cortegaça, Eng.)