



MUNICÍPIO DE ALCOCHETE
CÂMARA MUNICIPAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO – TRÊS LUGARES DE TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DE EDUCAÇÃO FÍSICA E DESPORTO (DIS – DIVISÃO DE INTERVENÇÃO SOCIAL)

ATA Nº. 1
Definição de critérios

Aos vinte e nove 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, pelos Senhores Patrícia Isabel Martins da Silva Caetano, Chefe da Divisão de Intervenção Social, Cláudia Alexandra de Oliveira Arroiteia Santos, Chefe da Divisão de Administração e Gestão de Recursos e Mário Luís dos Santos Campos, Técnico Superior, em substituição de um vogal efetivo, 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 20/07/2022, 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 49/2022, de 27 de julho, 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 nº 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:

Lei nº 5/2007 de 16 de janeiro - Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto;

Decreto-Lei nº 273/2009 de 1 de outubro - Regime jurídico dos contratos-programa de desenvolvimento desportivo;

Decreto-Lei nº 141/2009 de 16 de junho - Regime jurídico das instalações desportivas de uso público;

Decreto-Lei nº 100/2003 de 23 de maio - Condições Técnicas e de Segurança a Observar na Conceção, Instalação e Manutenção das Balizas de Futebol, de Andebol, de Hóquei e de Pólo Aquático e dos Equipamentos de Basquetebol Existentes nas Instalações Desportivas de Uso Público;

Diretiva CNQ nº 23/93 - A qualidade das Piscinas de uso público;

Decreto-Lei nº 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual – Aprova o código dos contratos públicos, que estabelece a disciplina aplicável à contratação pública e o regime substantivo dos contratos públicos que revistam a natureza de contrato administrativo

Regulamento de Utilização das Instalações Desportivas Municipais (RUIDM) – Município de Alcochete;

Regulamento da Piscina Municipal – Município 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,

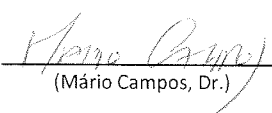
Presidente


(Patrícia Caetano, Dra.)

Vogais efetivos:


(Cláudia Santos, Dra.)

e


(Mário Campos, Dr.)

