



MUNICÍPIO DE ALCOCHETE
CÂMARA MUNICIPAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO DETERMINADO – VÁLIDO POR 12 MESES – PARA UM LUGAR DE TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DE TERAPIA DA FALA

ATA Nº. 1
Definição de critérios

Aos três dias do mês de dezembro de dois mil e dezanove, nesta Vila de Alcochete no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso mencionado em epígrafe constituído, pelas Senhoras, Patrícia Isabel Martins da Silva Caetano, Chefe da Divisão de Intervenção Social, Sofia Argentina Coelho Nicolau, Técnica Superior, em substituição do 1º vogal efetivo e Cláudia Alexandra de Oliveira Arroteia 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-Os métodos de seleção a aplicar serão os estipulados na Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conjugada com o artigo 5º. e 6º. da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, nomeadamente a Avaliação Curricular e a Entrevista Profissional de Seleção.

1.1-A Avaliação Curricular - (Ponderada a 70%) 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, Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) 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:

$AC = (HAB + EP + FP + AD)/4$ (caso a/o candidata/o tenha avaliação de desempenho)

$AC = [HAB(40\%) + EP(30\%) + FP(30\%)]/3$ (para as/os restantes candidatas/os, cujo facto de não ter avaliação de desempenho, não lhes é imputável).

Fatores a considerar na Avaliação Curricular:

HAB - HABILITAÇÃO ACADÉMICA DE BASE	Pontuação
a)Habilitação superior à legalmente exigida para a carreira, ao nível Mestrado e/ou Doutoramento relacionado com o respetivo conteúdo funcional;	20 Valores
b) Habilitação legalmente exigida para a carreira;	15 Valores

Para além da habilitação exigida, a posse de cursos de pós-graduação ou especialização académica, concluídos e considerados relevantes para a área (*) Não podendo exceder os 20 valores.	Acrescem 0,5 valor por cada especialização (*)
---	--

EP - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (em funções relacionadas com a descrição do posto de trabalho)	Pontuação
a) Experiência profissional com duração igual ou superior a 2 anos, em funções descritas no conteúdo funcional a concurso;	20 Valores
b) Experiência profissional com duração inferior a 2 anos, em funções identificadas na caracterização do posto de trabalho a concurso	15 Valores
c) Situações não enquadráveis nas anteriores;	10 Valores

FP - FORMAÇÃO PROFISSIONAL (apenas assistidas nos últimos 5 anos)	Pontuação
a) Frequência comprovada de ações de formação em áreas relacionadas com a descrição do conteúdo funcional a concurso, cuja totalidade da carga horária seja igual ou superior a 100h;	20 Valores
b) Frequência comprovada de ações de formação em áreas relacionadas com a descrição do conteúdo funcional a concurso, cuja totalidade da carga horária seja igual ou superior a 50h e inferior a 100h;	15 Valores
c) Frequência comprovada de ações de formação em áreas relacionadas com a descrição do conteúdo funcional a concurso, cuja totalidade da carga horária seja inferior a 25h;	10 Valores

1.2. A 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:

- 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.

1.2.1. 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.

2. 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.

3. Haverá lugar à audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, após a aplicação de ambos os métodos de seleção e antes de ser proferida a decisão final.

4. 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, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

5. Em caso de igualdade de valoração, observadas as preferências legais, 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) Os candidatos com classificação mais elevada no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Aptidão técnico-profissional/Experiência Profissional”;

2º) Os candidatos com menor idade.

6. Ambos os métodos de seleção têm caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

7. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do concurso.

8. 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.

9. 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.


10. Os candidatos admitidos serão convocados 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 artigo 10.º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de seleção.

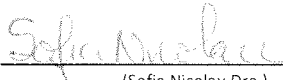

11. Os candidatos excluídos serão, nos termos do n.º 1 do artigo 22.º da referida Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

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 
(Patrícia Caetano, Dra.)

Vogais efetivos:  e 
(Sofia Nicolau Dra.) (Cláudia Santos, Dra..)