

Ata da reunião do júri nomeado para o procedimento concurso para o recrutamento de dirigente intermédio de 3º grau-Serviço de Economia e Estratégia

Ata n.º 1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO E PONDERAÇÃO

Ao vigésimo sexto dia do mês de julho do ano de dois mil e dezanove, pelas 11 horas, no edifício sede da Câmara Municipal, reuniu o júri do procedimento concursal para recrutamento de um lugar de dirigente intermédio de 3º grau para o Serviço de Economia e Estratégia, designado por deliberação da Assembleia Municipal de 29 de abril de 2019, sob proposta da Câmara Municipal, aprovada em reunião ordinária de 20 de março, constituído pela Chefe da Divisão de Cultura da Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, Maria João Augusto Pina, na qualidade de presidente do júri e pelos vogais, Álvaro Manuel Nobre de Gusmão Ramos, chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Públicas da Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo e Maria José Guerreiro Mendes Couraça, Chefe da Divisão de Administração Municipal da Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo., a fim de definirem os critérios de classificação e ponderação dos métodos de seleção: avaliação curricular e entrevista profissional.

Para a **avaliação curricular**, o júri definiu os seguintes critérios e valoração:

1. Habilitações académicas

Licenciatura – 16 valores

Mestrado - 18 valores

Doutoramento – 20 valores

2. Formação profissional

Com ações de formação sem interesse para o lugar a prover – 10 valores

Com ações de formação com interesse para o lugar a prover, acresce

1 Valor por cada ação \leq a 6 horas até ao máximo de 10 valores

2 Valores por cada ação $>$ a 6 horas até ao máximo de 10 valores

4 Valores se tiver concluído o curso do GEPAL

3. Experiência profissional

Com experiência profissional sem interesse para o lugar a prover – 10 valores

Com experiência profissional, na área a prover:

Entre 1 a 3 anos – 14 valores

Entre 3 e 5 anos – 16 valores

Entre 5 e 10 anos – 18 valores

Mais de 10 anos – 20 valores

4.Avaliação do desempenho

Neste parâmetro, avaliado na escala de 0 a 20 valores, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três anos, de acordo com os seguintes critérios:

a) Sem avaliação de Desempenho – 10 valores

(Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto - Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio)

b). Desempenho Inadequado – 8 valores

c). Desempenho Adequado – 12 valores

d). Desempenho Relevante – 16 valores

e). Desempenho Excelente – 20 valores

(Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro)

A fórmula a aplicar para obtenção da classificação da avaliação curricular é a seguinte:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

4

Entrevista

A entrevista visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado.

Para que a avaliação seja o menos subjetiva possível, o júri decidiu utilizar os parâmetros e a grelha de classificação que adiante se indicam, por forma a alcançar os seguintes objetivos:

a) tornar transparente o caminho a percorrer para a avaliação dos candidatos;

b) uniformizar o esquema de avaliação entre todo o conjunto de entrevistados;

c) avaliar o maior ou menor grau das capacidades e aptidões dos candidatos;

d) determinar a capacidade de adequação dos candidatos à função

e) obter o posicionamento relativo e quantificado dos candidatos entre si;

A grelha de classificação compreenderá um conjunto de fatores de parâmetros de avaliação, com as aceções em que são tomados, o seu escalonamento por níveis e, bem assim, as respetivas definições e valorização.

Definiram-se os seguintes parâmetros:

- a) **Qualificação da experiência profissional** – pretende avaliar o nível de preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício do posto de trabalho a preencher;
- b) **Sentido Crítico** – pretende avaliar a capacidade de análise do candidato e respetiva fundamentação, face à resolução de problemas hipotéticos que lhe são apresentados;
- c) **Expressão e fluência verbal** – pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato
- d) **Relacionamento interpessoal** - pretende avaliar a capacidade relacional dos candidatos, em particular para o trabalho em conjunto e a sua integração nos objetivos e ambiente da organização.

O escalonamento por níveis, suas definições e respetiva valorização, constam do Anexo 1 que se junta e faz parte integrante da presente ata.

A classificação, numa escala de 0 a 20 valores, a atribuir a cada parâmetro de avaliação, resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A classificação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da média aritmética ponderada das qualificações quantitativas dos dois métodos de seleção, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 40\% + EP \times 60\%$$

Sendo que CF= Classificação final

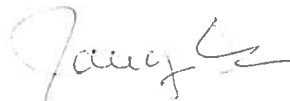
AC=Avaliação Curricular

EPS=Entrevista pública de seleção

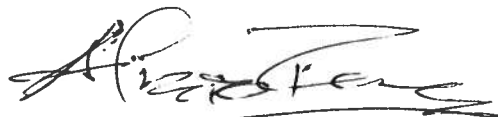
Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará como fator de preferência, o critério da maior antiguidade no exercício de funções na administração autárquica.

Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a reunião e decidido lavrar a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

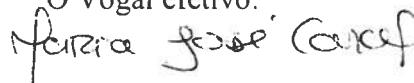
A Presidente do Júri:



O Vogal efetivo:



O Vogal efetivo:






ANEXO 1


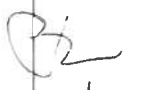

Qualificação da Experiência Profissional

Nível		Valores
Elevado	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de elevada capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	20
Bom	Revela variedade, profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de grande capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	16
Suficiente	Revela alguma variedade e profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de satisfatória capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	12
Reduzido	Revela pouca variedade ou profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para as funções a exercer, permitindo algumas reservas quanto à capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover.	8
insuficiente	Revela inexistência de experiência profissional com relevância para a área de atuação do cargo a prover, permitindo um prognóstico de fraca capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover	4

Sentido critico

Nível		Valores

Elevado	Quando fundamente e argumente com lógica irrefutável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	20	
Bom	Quando fundamente e argumente com lógica aceitável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	16	
Suficiente	Quando fundamente e argumente com convicção satisfatória as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	12	
Reduzido	Quando perante as situações apresentadas a sua capacidade de argumentação e respectivas opções e fundamentações manifestem dúvidas e incertezas ou mesmo fraca argumentação.	8	
Insuficiente	Quando manifeste incapacidade de argumentação e ausência de soluções.	4	

Expressão e Fluência Verbal

Nível		Valores
Elevado	Evidencia desenvolvidas capacidades de análise, de síntese e excelente transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio através de linguagem de muito bom nível.	20
Bom	Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e síntese e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível.	16
Suficiente	Demonstra possuir medianas capacidades de análise, de síntese e comunicação aceitável.	12
Reduzido	Revela deficiências de comunicação e/ou pouca capacidade de análise e de síntese.	8
Insuficiente	Sem capacidade de expressão verbal.	4

Relacionamento Interpessoal

AR
P
J

Nível		Valores
Elevado	À questão apresentada revelou uma apreciável capacidade de relacionamento.	20
Bom	À questão apresentada revelou uma razoável capacidade de relacionamento.	16
Suficiente	À questão apresentada revelou alguma capacidade de relacionamento.	12
Reduzido	À questão apresentada revelou muito pouca capacidade de relacionamento.	8
Insuficiente	À questão apresentada não revelou capacidade de relacionamento.	4

Procedimento concursal para recrutamento de dirigente intermédio de 3º grau-serviço de Economia e Estratégia

Modelo de ficha de entrevista

Entrevista Profissional – Ficha Individual

Nome: _____

Fatores em Apreciação	Deliberação			Nível	Valoração
	Presidente	Vogal	Vogal		
Qualificação da Experiência Profissional					
Sentido Crítico					
Expressão e Fluência Verbal					
Relacionamento Interpessoal					
Classificação quantitativa					<input type="text"/>

A Presidente do Júri.

O Vogal Efetivo:

O Vogal Efetivo:

Handwritten marks, including what appears to be the number '2' and some illegible scribbles.

Resumo dos assuntos abordados:

Fundamentação:
