



Ata do Júri

Ponderação de Critérios

Procedimento de recrutamento por mobilidade intercarreiras entre órgãos, de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior com contrato de trabalho em Funções públicas por tempo indeterminado para a Unidade Orgânica — Serviço de Educação e Bibliotecas.

Ao décimo terceiro dia do mês de julho de dois mil e vinte e dois, na Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, reuniram Maria João Augusto Pina, Chefe da Divisão de Cultura, Maria José Mendes Couraça, Chefe da Divisão de Administração Municipal, e João António Guerreiro Camacho, técnico superior do Serviço de Recursos Humanos da Divisão de Administração Municipal, que constituem o júri do procedimento *ut supra*, a fim de procederem à definição dos critérios de seleção e de ordenação final. A segunda vogal, Maria José Mendes Couraça foi integrada no júri efetivo, por impedimento funcional de Maria Armanda Palma Salgado.

Assim, determinou o júri:

Nos termos do nº 6 do art.º 36 da LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20/06, a aplicação dos métodos de Seleção fica limitada à utilização de apenas um método de seleção obrigatório: Avaliação curricular (AC)

Em conformidade com o disposto no nº 4 do Art.º 36 da LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20/06, será utilizado como método de seleção facultativo: Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Avaliação Curricular

Este método é realizado e valorado, nos termos do Art.º 5 e nº 4 do Art.º 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04.

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar:

- A) habilitação académica, na área, devidamente certificada;
- B) formação profissional, considerando-se apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional e complementar relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- C) experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividade inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- D) avaliação do desempenho, relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, seguindo os seguintes critérios:

$$AC = (2xHA+3xFP+3xEP+2xAD)/10$$

sendo:

HA –Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação do Desempenho

Habilitações Académicas (HA)

- Licenciatura nas áreas = 16 valores
- Mestrado nas áreas = 18 valores
- Doutoramento, nas áreas = 20 valores

Formação Profissional (FP)

- Sem Formação Profissional = 10 valores;
- Até 35 horas = 12 valores;
- > 35 horas e ≤ 70 horas = 13 valores;
- > 70 horas e ≤ 140 horas = 14 valores;
- > 140 horas e ≤ 200 horas = 16 valores;
- > 200 horas e ≤ 300 horas = 18 valores;
- > 300 horas = 20 valores;

Nota: serão consideradas apenas as ações de formação relacionadas com a área a concurso

Experiência Profissional (EP)

- Sem experiência = 10 valores;
- Até 1 ano = 12 valores;
- > 1 ano e ≤ 4 anos = 14 valores;
- > 4 anos e ≤ 7 anos = 16 valores;
- > 7 anos e ≤ 8 anos = 18 valores;
- > 8 anos = 20 valores.

Avaliação do Desempenho (AD)

Avaliação relativa aos três últimos anos que o candidato cumpriu ou executou tarefas, competências ou atividade idênticas às dos postos de trabalho, sendo a sua nota expressa através da média aritmética destas avaliações.

Uma vez que a avaliação do desempenho (SIADAP) é expressa na escala de 1 a 5 valores, serão estes valores transportados para a escala de 0 a 20 valores.

Ano sem avaliação – será atribuído 10 valores

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Este método é realizado e valorado, nos termos do Art.º 6º e nº 5 e 6 do Art.º 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04.

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

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, a atribuir a cada parâmetro de avaliação, mediante votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, tendo em conta a seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = \text{A} + \text{B} + \text{C} + \text{D}/4$$

em que:

A = Enquadramento e desenvolvimento funcional

B = Capacidade em estabelecer objetivos organizacionais

C = Capacidade de comunicação

D = Motivação para o desempenho das funções

(A) Enquadramento e desenvolvimento funcional

- Conhecimento da função

-Desenvolvimento da atividade

(B) Capacidade em estabelecer objetivos organizacionais

-Interligação entre a função e a experiência/expectativa profissional

-Colaboração e desenvolvimento de atividades futuras/sugestões

(C) Capacidade de comunicação

-Fluência verbal

-Rapidez de raciocínio

(D)Motivação para o Desempenho de Funções

-Ambição

-Espírito de iniciativa

- Comportamento em entrevista

Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos que completem o processo resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do nº 1, do art.º 26º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04:

OF= 70%AC+30%EPS

em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Não havendo mais assunto a tratar, o presidente do júri deu por encerrada a reunião, lavrando-se esta ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri
