Ata do Júri

Ponderação de Critérios

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO RECRUTAMENTO DE DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU- -SDH- SERVIÇO DE DESENVOLVIMENTO e HABITAÇÃO

Aos dezasseis dias do mês de agosto de dois mil e vinte e três, na Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, reuniram Álvaro Manuel Nobre de Gusmão Ramos, Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Públicas, Maria João Augusto Pina, Chefe da Divisão de Cultura e Maria José Guerreiro Mendes Couraça, Chefe da Divisão de Administração Municipal que constituem o júri do procedimento referenciado em epígrafe, do qual o primeiro é presidente, a fim de procederem à fixação dos critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, bem como do sistema de ordenação final.
De acordo com deliberação de câmara de 7 de junho de 2023 e da Assembleia Municipal de 30 de junho de 2023 os métodos de seleção a adotar no procedimento concursal são: Avaliação curricular (AC) com um peso de 40% e Entrevista Pública (EP) com um peso de 60%
Assim, determinou o júri:

Avaliação Curricular

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 ponderada 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 na área = 16 valores
- Mestrado na área = 18 valores
- Doutoramento, na área = 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, com interesse específico.
Para efeitos de normalização considera-se um dia equivalente a 6h, uma semana a 30h e um mês a 120h.
Não sendo possível quantificar as ações de formação em dias ou horas atribuir-se-á 0,5 val por cada ação de formação até um máximo de 20 val.

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 à do posto 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 da seguinte forma:
Ano sem avaliação será atribuído 10 valores
Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro:----------

----------Desempenho Inadequado – 8 valores--------

----------Desempenho Adequado– 14 valores--------

----------Desempenho Relevante– 18 valores--------

----------Desempenho Excelente – 20 valores-------

Entrevista Pública (EP)

A Entrevista Pública (EP) 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 Pública (EP) 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:

EPS = A + B + C + D/4

Para que a avaliação seja o menos subjetiva possível, o júri decidiu utilizar os parâmetros e a grelha de classificação que adiante se indica, para permitir atingir os seguintes e principais objetivos:

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

----------uniformizar o esquema de avaliação entre todo o conjunto de entrevistados;---

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

----------determinar a capacidade de adequação dos candidatos à função;----------

em que:
A = Enquadramento e desenvolvimento funcional

B = Motivação para o desempenho de funções
C = Capacidade de comunicação
D = Relacionamento interpessoal

(A) Enquadramento e desenvolvimento funcional
- Conhecimento da função
-Desenvolvimento da atividade

(B) Motivação para o Desempenho de Funções
-Ambição
-Espírito de iniciativa
- Comportamento em entrevista

(C) Capacidade de comunicação
-Fluência verbal
-Rapidez de raciocínio

(D) Relacionamento interpessoal
-Interligação entre a função e a experiência/expectativa profissional
-Capacidade de trabalhar em equipa

Enquadramento e desenvolvimento funcional

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**

Motivação para o Desempenho de Funções

Nível		Valores
Elevado	Espírito de iniciativa e grau de autonomia elevado. Fundamenta e argumente com lógica irrefutável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	**20**
Bom	Espirito de iniciativa e grau de autonomia adequados, Carece de direção ocasional.Quando fundamente e argumente com lógica aceitável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	**16**
Suficiente	Espírito de iniciativa e grau de autonomia moderados. Carece de orientação a maior parte das vezes. 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 respetivas opções e fundamentações manifestem dúvidas e incertezas ou mesmo fraca argumentação.	**8**

Insuficiente	Quando manifeste incapacidade de argumentação e ausência de soluções.	**4**

Capacidade de comunicação

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

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**

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:

OF= 40%AC+60%EP

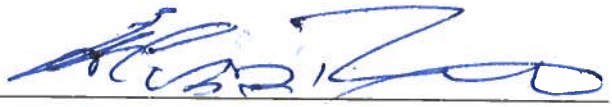
em que:
OF = Ordenação Final
AC = Avaliação Curricular
EP = Entrevista Pública

Critério de desempate:

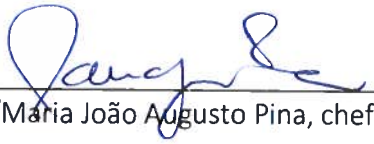
Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará como fator de preferência, o critério da maior antiguidade no exercício de funções públicas.

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

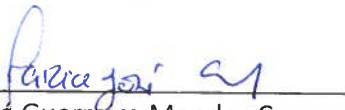
O Júri



/Álvaro Manuel Nobre de Gusmão Ramos, chefe da DUOP



/Maria João Augusto Pina, chefe da DC/



/Maria José Guerreiro Mendes Couraça, chefe da DAM