



Handwritten signature and initials.

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 4º GRAU- SAM- SERVIÇO DE ATENDIMENTO MUNICIPAL.

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Ao vigésimo sétimo dia do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas onze horas, na Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, reuniram João António Guerreiro Camacho, Chefe Serviço Atendimento e Recursos Humanos, Presidente do Júri, a 1.ª efetiva Vogal -Patrícia Margarida de Carvalho dos Santos Duarte Loução Patriarca – Chefe de Serviço de Desenvolvimento e Habitação 2ª Vogal efetiva, Sónia Maria Martins Amaral – Técnica Superior no Serviço Jurídico e Institucional, 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, para o concurso com a Referência D: Dirigente Intermedio de 4º Grau - SAM-Serviço de Atendimento Municipal de acordo com deliberação de câmara de 19 de fevereiro de 2024 e da Assembleia Municipal de 15 de dezembro de 2023 os métodos de seleção a adotar no procedimento concursal são:

Para a avaliação curricular. o júri definiu os seguintes critérios c valoração:

1. Habilitações académicas

Escolaridade obrigatória (de acordo com a idade) — 14 valores

Por cada nível de escolaridade superior à mínima exigida acresce 2 valores, até ao máximo de 20 valores

2. Formação profissional

Com ações de Formação sem interesse para o lugar 0 valores

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

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

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

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 — 16 valores

Entre 3 e 5 anos — 18 valores

Mais de 5 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 102004, de 22 de março e Decreto -Regulamentar n.º 19-A 2004. de 14 de maio)
- b). Desempenho inadequado — 5 valores
- c). Desempenho Adequado — 14 valores
- d). Desempenho Relevante 16 valores
- e.) Desempenho Relevante com menção de Excelente — 20 valores Lei n.º 66B:2007. de 28 de dezembro)

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

$$AC = HA + FP + EP + AD : 4$$

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 objetiva, 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;
- cl) 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 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 pelas doze horas e foi decidido lavrar a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O JURI

Anexo 1

Qualificação da experiência profissional

| <u>Nível</u> | | <u>Valores</u> |
|--------------|--|----------------|
| Elevado | Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividade 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, 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 a 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

| <u>Nível</u> | | <u>Valores</u> |
|--------------|---|----------------|
| Elevado | Quando fundamenta e argumenta com lógica irrefutável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas. | 20 |
| Bom | Quando fundamenta e argumenta com lógica aceitável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas. | 16 |
| Suficiente | Quando fundamenta e argumenta 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 manifestem incapacidade de argumentação e ausência de soluções. | 4 |

Expressão e Fluência Verbal

| <u>Nível</u> | | <u>Valores</u> |
|--------------|--|----------------|
| 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 ideia 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 deficiência 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 |

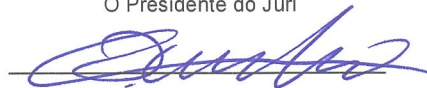
Entrevista Profissional – Ficha Individual

Nome: _____

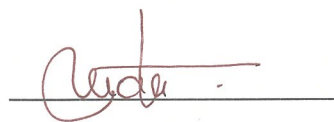
| Fatores em Apreciação | Deliberação | | | Nível | Valoração |
|--|-------------|-------|-------|-------|-----------|
| | Presidente | Vogal | Vogal | | |
| Qualificação da Experiência Profissional | | | | | |
| Sentido Crítico | | | | | |
| Expressão e Fluência Verbal | | | | | |
| Relacionamento Interpessoal | | | | | |

Classificação quantitativa:

O Presidente do Júri



1ºVogal



2ºVogal

