



Ata do Júri

Ponderação de Critérios

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO RECRUTAMENTO DE DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU- SERVIÇO DE ATENDIMENTO E RECURSOS HUMANOS (SARH)

Aos quinze dias do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, 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 da Cultura, Maria José Guerreiro Mendes Couraça, Chefe da Divisão de Finanças e Património, 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 19 de fevereiro de 2024 os métodos de seleção a adotar no procedimento concursal são: Avaliação curricular (AC) com um peso de 40% e Entrevista Pública de Seleção (EPS) 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:



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 de Seleção (EPS)

A Entrevista Pública 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 pública 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:

$$EPS = A + B + C + D/4$$

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:

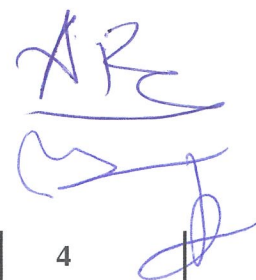
-----tornar transparente o caminho a percorrer para a avaliação dos candidatos;---

-----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;-----

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

AR


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

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,:

$$OF = 40\%AC + 60\%EPS$$

em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

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 na administração autárquica.

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