



## Ata do Júri

### Ponderação de Critérios

#### PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO RECRUTAMENTO DE DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU- SCP- SERVIÇO DE CONTRATAÇÃO PÚBLICA

Aos trinta das do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, na Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, reuniram Maria João Augusto Pina, Chefe da Divisão de Cultura, Álvaro Manuel Nobre de Gusmão Ramos, Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Públicas, 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:

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  $\leq$  70 horas = 13 valores;
- > 70 horas e  $\leq$  140 horas = 14 valores;
- > 140 horas e  $\leq$  200 horas = 16 valores;
- > 200 horas e  $\leq$  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 valores por cada ação de formação até um máximo de 20 valores.

### **Experiência Profissional (EP)**

- 1 ano = 12 valores;
- > 1 ano e  $\leq$  5 anos = 14 valores;
- > 5 anos e  $\leq$  10 anos = 16 valores;
- > 10 anos e  $\leq$  15 anos = 18 valores;
- > 15 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 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;---



*[Handwritten signature]*

-----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

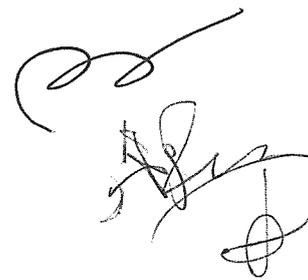
- Interligação entre a função e a experiência/expectativa profissional
- Capacidade de trabalhar em equipa

### **Enquadramento e desenvolvimento funcional**

<b>Nível</b>		<b>Valores</b>
<b>Elevado</b>	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.	<b>20</b>

<b>Bom</b>	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.	<b>16</b>	
<b>Suficiente</b>	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.	<b>12</b>	
<b>Reduzido</b>	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.	<b>8</b>	
<b>Insuficiente</b>	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	<b>4</b>	

### Motivação para o Desempenho de Funções



Nível		Valores
<b>Elevado</b>	Espírito de iniciativa e grau de autonomia elevado. Fundamenta e argumenta com lógica irrefutável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	<b>20</b>
<b>Bom</b>	Espírito de iniciativa e grau de autonomia adequados, Carece de direção ocasional. Quando fundamenta e argumenta com lógica aceitável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	<b>16</b>
<b>Suficiente</b>	Espírito de iniciativa e grau de autonomia moderados. Carece de orientação a maior parte das vezes. Quando fundamenta e argumenta com convicção satisfatória as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	<b>12</b>
<b>Reduzido</b>	Quando perante as situações apresentadas a sua capacidade de argumentação e respetivas opções e fundamentações manifestem dúvidas e incertezas ou mesmo fraca argumentação.	<b>8</b>



<b>Insuficiente</b>	Quando manifeste incapacidade de argumentação e ausência de soluções.	4 
---------------------	---	--

### Capacidade de comunicação

Nível		Valores
<b>Elevado</b>	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
<b>Bom</b>	Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e síntese e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível.	16

<b>Suficiente</b>	Demonstra possuir medianas capacidades de análise, de síntese e comunicação aceitável.	<b>12</b>
<b>Reduzido</b>	Revela deficiências de comunicação e/ou pouca capacidade de análise e de síntese.	<b>8</b>
<b>Insuficiente</b>	Sem capacidade de expressão verbal.	<b>4</b>

### Relacionamento Interpessoal

<b>Nível</b>		<b>Valores</b>
<b>Elevado</b>	À questão apresentada revelou uma apreciável capacidade de relacionamento.	<b>20</b>
<b>Bom</b>	À questão apresentada revelou uma razoável capacidade de relacionamento.	<b>16</b>
<b>Suficiente</b>	À questão apresentada revelou alguma capacidade de relacionamento.	<b>12</b>

<b>Reduzido</b>	À questão apresentada revelou muito pouca capacidade de relacionamento.	<b>8</b>
<b>Insuficiente</b>	À questão apresentada não revelou capacidade de relacionamento.	<b>4</b>

### 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



Three handwritten signatures in blue ink, representing the members of the jury.