



**Procedimento de recrutamento por mobilidade na carreira entre órgãos, de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior (Contabilidade/Fiscalidade), com contrato de trabalho em Funções públicas por tempo indeterminado para a Unidade Orgânica - Divisão de Finanças e Património (DFP).**

## **ATA**

### **PONDERAÇÃO DE CRITÉRIOS**

Aos vinte sete dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e cinco, na Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, pelas dez horas, reuniu o júri designado por despacho do Senhor Presidente da câmara municipal de 14 de janeiro de 2025, para análise e tramitação do procedimento destinado ao recrutamento por mobilidade um/a técnico/a superior para integrar a Unidade orgânica – Serviço de Finanças, constituído nesta data pelos seus membros efetivos:

- Presidente: Maria José Guerreiro Mendes Couraça, Chefe da Divisão de Finanças e Património;
- 1.<sup>a</sup> Vogal Efetiva: Vera Cristina Chacoto Piedade, Técnica Superior no Serviço de Finanças;
- 2.<sup>a</sup> Vogal Efetiva: Rita Isabel Paulino Borges, Técnica Superior no Serviço de Finanças.

A reunião teve por objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação das candidaturas e a sua ponderação, bem como da grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento, previstos no aviso de recrutamento.

Conforme previsto no referido aviso, a seleção dos/as candidatos/as será efetuada com base em análise curricular e entrevista, sendo que apenas os/as candidatos/as classificados/as na análise curricular com uma valoração acima de 9,5 valores serão selecionados/as para a realização de entrevista.

O Júri passou, assim, à fixação dos parâmetros de avaliação e demais requisitos dos critérios de seleção, tendo definido os seguintes critérios e respetivas regras de aplicação para os dois métodos de seleção:



## 1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC):

1.1. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

1.2. A classificação a atribuir a este método de seleção resulta da ponderação dos parâmetros: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (1xHA + 1xFP + 1,5xEP + 0,5AD) / 4$$

1.3. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

1.4. Habilitações Académicas (HA): será avaliada a titularidade de habilitação académica, tomando em consideração se é na área definida no perfil de recrutamento de acordo com a seguinte matriz de classificação:

Habilitação	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento
Pontuação	16	18	20

## 1.5. Formação Profissional (FP):

1.5.1. Para o cálculo da pontuação a atribuir a este fator, numa escala de 0 a 20 valores, serão apenas consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, frequentadas nos últimos 5 anos, bem como as pós-graduações, independentemente da data de conclusão, devidamente comprovadas e que se relacionem com a caracterização do posto de trabalho identificada no aviso do procedimento, e em conformidade com os normativos legais atualmente em vigor.

1.5.2. A valoração da FP resulta, da pontuação definida na tabela de valoração abaixo, em função do número total acumulado de horas de FP realizada pelo(a) candidato(a), não podendo exceder a valoração máxima de 20 valores.

<b>Formação profissional na área do conteúdo funcional do posto de trabalho</b>	<b>Pontuação</b>
Sem formação profissional	0,00
Até 20 horas de formação profissional	2,00
Mais de 20 e até 40 horas de formação profissional	4,00
Mais de 40 e até 60 horas de formação profissional	6,00
Mais de 60 e até 80 horas de formação profissional	8,00
Mais de 80 e até 100 horas de formação profissional	10,00
Mais de 100 e até 120 horas de formação profissional	12,00
Mais de 120 e até 140 horas de formação profissional	14,00
Mais de 140 e até 160 horas de formação profissional	16,00
Mais de 160 e até 180 horas de formação profissional	18,00
Mais de 180 horas de formação profissional	20,00

1.5.3. Se não for indicada a duração da ação de formação, será atribuída a pontuação mínima.

1.5.4. Quando a menção for feita em dias, serão consideradas 6 horas/dia.

## 1.6. Experiência profissional (EP):

1.6.1. A determinação da experiência profissional será feita tendo em conta o número de anos de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho, considerando-se relevantes as que são relacionadas com a caracterização do posto de trabalho identificada no aviso do procedimento.

1.6.2. A avaliação deste item será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela de valoração:

<b>Experiência Profissional</b>	<b>Pontuação</b>
Sem demonstração de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho	5
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho $\leq 2$ anos	10
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho entre 2 e 5 anos	15
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho $> 5$ anos	20

## 1.7. Avaliação do Desempenho (AD):

1.7.1. Na avaliação deste item será considerada a média aritmética da avaliação de desempenho dos dois últimos ciclos avaliativo concluídos, tendo o Júri deliberado que a sua pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela de valoração:

<b>Avaliação de Desempenho</b>	<b>Pontuação</b>
Média da avaliação igual ou inferior a 1,999	0
Média da avaliação entre 2 e 3,499	5
Média da avaliação entre 3.500 e 3,999	15
Média da avaliação igual ou superior a 4	20

1.7.2. No caso de se verificar que o/a candidato/a não dispõe de avaliação de desempenho por razões que não lhe são imputáveis, para um ou para os dois ciclos avaliativos a considerar na avaliação deste fator, será atribuído o valor positivo de “3,499”, correspondente a um “Desempenho Regular” por cada ciclo avaliativo.

## 2. ENTREVISTA (E):

2.1. A Entrevista visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado.

2.2. A classificação a atribuir a este método de seleção resulta da ponderação dos parâmetros: Capacidade de comunicação (A), Conhecimentos Especializados e Experiência Profissional (B), Análise da Informação e Sentido crítico (C), Relacionamento Interpessoal (D) e Motivação e sentido de responsabilidade (E), por aplicação da seguinte fórmula:

$$E = (A + B + C + D + E) / 5$$

2.3. A pontuação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às milésimas.

2.4. Para avaliação dos parâmetros acima definidos, o Júri deliberou considerar os seguintes aspetos:

2.4.1. Capacidade de comunicação (A) - Capacidade para se expressar com fluência, clareza e precisão, adaptando a linguagem aos seus interlocutores, demonstrando assertividade na exposição das suas ideias e respeito e consideração pelas opiniões alheias, ouvindo-as e valorizando-as.

2.4.2. Conhecimentos Especializados e Experiência Profissional (B) - Evidência de conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e capacidade para os aplicar na resolução de questões profissionais complexas, bem como

preocupação em alargar os seus conhecimentos e experiência e em melhorar a qualidade do trabalho realizado, nomeadamente através da utilização das novas tecnologias.

2.4.3. Análise da Informação e Sentido crítico (C) - Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados associados a um problema e relacioná-los de forma lógica, fundamentada e com sentido crítico, de forma a identificar diversas alternativas de resposta e a propor soluções em tempo útil.

2.4.4. Relacionamento Interpessoal (D) - Capacidade para se integrar e interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos socioprofissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento; resolução de potenciais conflitos com correção, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.

2.4.5. Motivação e sentido de responsabilidade (E) - Capacidade para reconhecer o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos, para responder com prontidão e disponibilidade às exigências e aos desafios do posto de trabalho, de forma ativa e dinâmica.

2.5 Cada parâmetro será valorado de acordo com a seguinte tabela de pontuação:

<b>Desempenho</b>	<b>Pontuação</b>
Elevado	20
Bom	16
Suficiente	12
Reduzido	8
Insuficiente	4



### 3. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

3.1. A classificação final será apurada da seguinte forma:

$$CF = 60\% \times AC + 40\% \times E$$

Em que:

CF= Classificação Final

AC= Avaliação Curricular

E= Entrevista

3.2. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que não compareçam à Entrevista, se a esta houver lugar, bem como os que obtenham, na classificação final ou em qualquer um dos métodos de seleção, uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte, sendo caso disso.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente Ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do Júri:

O JÚRI,

Assinado por: **Maria José Guerreiro Mendes  
Couraça**  
Num. de Identificação: 09547466  
Data: 2025.02.27 12:09:24+00'00'

Assinado por: **Vera Cristina Chacoto  
Piedade**  
Num. de Identificação: 11146315  
Data: 2025.02.27 12:24:49+00'00'

---

( Maria José Couraça)

---

(Vera Piedade)

---

(Rita Borges)