



## **PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3º GRAU- SERVIÇO DE AÇÃO SOCIAL E SAÚDE**

### **ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS**

Ao décimo sétimo dia do mês de março do ano de dois mil e vinte e cinco, na Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, reuniram, Maria João Augusto Pina, Chefe da Divisão de Cultura; Maria José Guerreiro Mendes Couraça, Chefe da Divisão de Finanças e Património e Vítor Manuel Aniceto Roque, nomeado em regime de substituição como Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Públicas, 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 29 de janeiro de 2025 e da Assembleia Municipal de 14 de fevereiro de 2025 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:  $AC = (2xHA+3xFP+3xEP+2xAD)/1^o$ , 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 2 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:  $EPS = \frac{A+B+C+D}{4}$  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

### **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, com o critério da maior antiguidade no exercício de funções públicas.

No 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 JURI

---

---

---