



PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2º GRAU- DUOP – DIVISÃO DE URBANISMO E OBRAS PUBLICAS

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos sete dias do mês de maio de dois mil e vinte e cinco, na Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, Presidente do Júri: Maria José Guerreiro Mendes Couraça, Chefe de Divisão Finanças e Património o 1.º Vogal - Maria João Augusto Pina, Chefe da Divisão de Cultura e o 2.º Vogal — Rui Pedro Figueiredo Martins- Chefe da Divisão Técnica- Câmara Municipal, de Aljustrel 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 a deliberação da câmara municipal na sua reunião ordinária realizada no dia 26 de fevereiro de 2025 e da Assembleia Municipal de Ferreira do Alentejo na sua reunião ordinária realizada no dia 29 de abril de 2025, os métodos de seleção a adotar no procedimento concursal, nomeadamente

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.



Handwritten initials: 'Bd' and 'Ay'.

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 Regular — 14 valores

Desempenho Bom — 16 valores

Desempenho Muito Bom — 18 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.

Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos que completarem 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






