



PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3º GRAU- SCP- SERVIÇO DE CONTRATAÇÃO PÚBLICA.

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Ao décimo quarto dia do mês de maio do ano de dois mil e vinte e cinco, na Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, reuniram, Maria José Guerreiro Mendes Couraça, Chefe da Divisão de Finanças e Património, Maria João Augusto Pina, Chefe da Divisão de Cultura 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 na sua reunião ordinária realizada no dia 9 de outubro de 2024, e da Assembleia Municipal de 13 de abril de 2024, 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: $AC = (2 \times HA + 3 \times FP + 3 \times EP + 2 \times AD) / 4$,

sendo:

HA —Habilitação Académica

FP — Formação Profissional



EP — Experiência Profissional

AD—Avaliação do Desempenho

Habilitações Académicas (HA)

- Licenciatura na área preferencial= 18 valores
- Mestrado na área preferencial = 19 valores
- Doutoramento, na área preferencial = 20
- Licenciatura em outra área = 15 valores
- Mestrado em outra área = 16 valores
- Doutoramento, em outra área = 17

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)

- Até 1 ano = 12 valores;
- > 1 ano até 4 anos = 14 valores;
- >4 anos até 7 anos = 16 valores;
- > 7 anos até 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

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.

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 JURI
