

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 4º GRAU- SOA- SERVIÇO OPERACIONAL DO AMBIENTE.

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Ao segundo dia do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, na Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, reuniram o, Presidente do Júri, João António Guerreiro Camacho, Chefe Serviço Atendimento e Recursos Humanos. 1.º Vogal – José Manuel Dias Mira– Chefe do Serviço Atendimento Municipal 2.º Vogal – Lina Maria Baião Doroteia – Chefe do Serviço Recursos Humanos 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, para o concurso de Dirigente Intermedio de 4º Grau- SOA- Serviço Operacional do Ambiente de acordo com a deliberações da câmara municipal na sua reunião do dia 10 de setembro de 2025 e da Assembleia Municipal de Ferreira do Alentejo na sua reunião do dia 12 de setembro de 2025

Para a avaliação curricular. o júri definiu os seguintes critérios c valoração:

1. Habilitações académicas

Escolaridade obrigatória (de acordo com a idade) — 14 valores

Por cada nível de escolaridade superior à mínima exigida acresce 2 valores, até ao máximo de 20 valores

2. Formação profissional

Com ações de Formação sem interesse para o lugar 0 valores

Com ações de formação com interesse para o lugar a prover, acresce

1 Valor por cada ação <a 6 horas até ao máximo de 10 valores

2 Valores por cada ação ≥ a 6 horas até ao máximo de 10 valores

3. Experiência profissional

Com experiência profissional, na área a prover:

Entre 5 a 10 anos — 16 valores

Entre 10 e 15 anos — 18 valores

Mais de 20 anos — 20 valores

4. Avaliação do desempenho

Neste parâmetro, avaliado na escala de 0 a 20 valores, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três anos, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Sem avaliação de Desempenho — 10 valores- Lei n.º 102004, de 22 de março e Decreto -Regulamentar n.º 19-A 2004. de 14 de maio)
- b). Desempenho inadequado — 5 valores
- c). Desempenho Adequado — 14 valores
- d). Desempenho Relevante 16 valores
- e.) Desempenho Relevante com menção de Excelente — 20 valores Lei n.º 66B:2007. de 28 de dezembro)

A fórmula a aplicar para obtenção da classificação da avaliação curricular é a seguinte:

$$AC = HA + FP + EP + AD : 4$$

2. Entrevista Publica de Seleção

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

Para que a avaliação seja objetiva, o júri decidiu utilizar os parâmetros e a grelha de classificação que adiante se indicam, por forma a alcançar os seguintes objetivos:

- a) tornar transparente o caminho a percorrer para a avaliação dos candidatos;
- b) uniformizar o esquema de avaliação entre todo o conjunto de entrevistados;
- c) avaliar o maior ou menor grau das capacidades e aptidões dos candidatos;
- cl) determinar a capacidade de adequação dos candidatos à função;
- e) obter o posicionamento relativo e quantificado dos candidatos entre si;

A grelha de classificação compreenderá um conjunto de fatores de parâmetros de avaliação, com as aceções em que são tomados, o seu escalonamento por níveis e assim as respetivas definições e valorização.



Definiram-se os seguintes parâmetros:

a) Qualificação da experiência profissional — pretende avaliar o nível de preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício do posto de trabalho a preencher:

b) Sentido Crítico — pretende avaliar a capacidade de análise do candidato e respetiva fundamentação, face à resolução de problemas hipotéticos que lhe são apresentados:

c) Expressão e fluência verbal — pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato

d) Relacionamento interpessoal - pretende avaliar a capacidade relacional dos candidatos. em particular para o trabalho em conjunto e a sua integração nos objetivos e ambiente da organização.

O escalonamento por níveis, suas definições e respetiva valorização, constam do Anexo 1 que se junta e faz parte integrante da presente ata. A classificação, numa escala de 0 a 20 valores, a atribuir a cada parâmetro de avaliação, resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A classificação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da média aritmética ponderada das qualificações quantitativas dos dois métodos de seleção, com valoração até às centésimas. de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 40\% EP \times 60\%$$

Sendo que CF= Classificação final

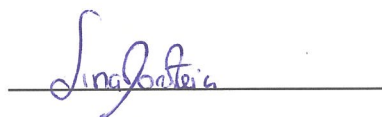
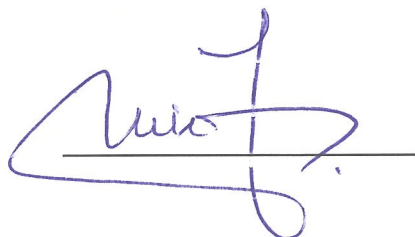
AC= Avaliação Curricular

EPS= Entrevista pública de seleção

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.

Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a reunião pelas onze horas e foi decidido lavrar a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O JURI



Anexo 1

Qualificação da experiência profissional

<u>Nível</u>		<u>Valores</u>
Elevado	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividade relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de elevada capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	20
Bom	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.	16
Suficiente	Revela alguma variedade, 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.	12
Reduzido	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	8
Insuficiente	Revela a 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.	4

Sentido Crítico

<u>Nível</u>		<u>Valores</u>
Elevado	Quando fundamenta e argumenta com lógica irrefutável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	20
Bom	Quando fundamenta e argumenta com lógica aceitável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	16
Suficiente	Quando fundamenta e argumenta com convicção satisfatória as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	12
Reduzido	Quando perante as situações apresentadas a sua capacidade de argumentação e respetivas opções e fundamentações manifestem dúvidas e incertezas ou mesmo fraca argumentação.	8
Insuficiente	Quando manifestem incapacidade de argumentação e ausência de soluções.	4

Expressão e Fluência Verbal

<u>Nível</u>		<u>Valores</u>
Elevado	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
Bom	Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e síntese e grande transparência de ideia e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível.	16
Suficiente	Demonstra possuir medianas capacidades de análise, de síntese e comunicação aceitável.	12
Reduzido	Revela deficiência de comunicação e/ou pouca capacidade de análise e de síntese.	8
Insuficiente	Sem capacidade de expressão verbal.	4



Relacionamento Interpessoal

Nível		Valores
Elevado	À questão apresentada revelou uma apreciável capacidade de relacionamento.	20
Bom	À questão apresentada revelou uma razoável capacidade de relacionamento.	16
Suficiente	À questão apresentada revelou alguma capacidade de relacionamento.	12
Reduzido	À questão apresentada revelou muito pouca capacidade de relacionamento.	8
Insuficiente	À questão apresentada não revelou capacidade de relacionamento.	4

Entrevista Profissional – Ficha Individual

Nome: _____

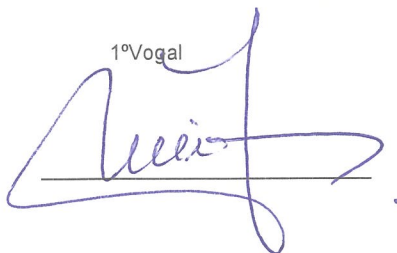
Fatores em Apreciação	Deliberação			Nível	Valoração
	Presidente	Vogal	Vogal		
Qualificação da Experiência Profissional					
Sentido Crítico					
Expressão e Fluência Verbal					
Relacionamento Interpessoal					

Classificação quantitativa:

O Presidente do Júri



1º Vogal



2º Vogal

