



Procedimento concursal para recrutamento de dirigente intermédio de 3º grau

Refª 1, 2, 3 e 4– Unidade Administrativa e Financeira, Unidade de Águas, Unidade de Resíduos e Limpeza e Unidade de Transportes

Definição dos Parâmetros de Avaliação e Respetiva Ponderação de cada um dos Métodos de Seleção a utilizar, a Grelha classificativa e o Sistema de Valoração Final dos Métodos de Seleção e da Classificação Final do Concurso

ATA N.º 1

Ao décimo dia do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e quatro, nesta vila da Nazaré, reuniram os senhores, Dr. Rui Miguel Matos Cosme Vargas Henriques, Diretor Municipal do Desenvolvimento e Governança, da Câmara Municipal de Peniche, Drª Inês Bagagem Vaz, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira dos Serviços Municipalizados de Alcobaça e Engª Rute Alexandra Gonçalves Henriques, Chefe de Divisão Técnica dos Serviços Municipalizados das Caldas da Rainha, Júri do concurso definido em epígrafe a fim de definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção e da classificação final do concurso, que serão submetidos os candidatos ao procedimento concursal para recrutamento de dirigente intermédio de 3º grau para a Unidade Administrativa e Financeira, na modalidade de Comissão de Serviço, tendo deliberado, por unanimidade, estabelecer como métodos de avaliação, a Avaliação Curricular e Entrevista Profissional.

Assim, os métodos de seleção, avaliação são definidos pelos seguintes critérios:

Avaliação Curricular (AC)-40% e Entrevista Pública (EP)-60%.

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:

$$AC = (HA + FP + 3 \times EP + 3 \times AD) / 8$$

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 valores por cada ação de formação até um máximo de 20 valores.

Experiência Profissional (EP):

Com experiência profissional sem interesse no lugar a prover = 10 valores;

Entre 1 e 3 anos – 14 valores;

Entre 3 e 5 anos – 16 valores;

Entre 5 e 10 anos – 18 valores;

Mais de 10 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 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:

$$EPS = A + B + C + D/4$$

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 e desenvolvimento da atividade;

(B)Motivação para o desempenho de funções, ambição, espírito de iniciativa e comportamento em entrevista;

(C)Capacidade de comunicação, fluência verbal e rapidez de raciocínio;



(D)Relacionamento interpessoal, interligação entre a função e a experiência/expectativa profissional, capacidade de trabalhar em equipa.

A seleção é feita por escolha do Júri nomeado, nos termos fixados no n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, e recairá no/a candidato/a que, em sede de apreciação dos resultados da avaliação curricular e da entrevista pública de apreciação e discussão curricular, melhor demonstre corresponder ao perfil desejado para prosseguir as atribuições e objetivos do serviço, tendo por base os critérios e subcritérios de seleção. Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará como fator de preferência, a avaliação obtida na Entrevista Pública de Seleção.

Nos termos do n.º 7 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, pode o Júri considerar que nenhum/a dos/as candidatos/as reúne as condições para ser designado/a.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.

Nada mais havendo a tratar e para constar, lavrou-se a presente ata que, foi aprovada pelo júri por unanimidade, sendo assinada por todos os seus membros.

INÊS
BAGAGEM
VAZ

Assinado de forma
digital por INÊS
BAGAGEM VAZ
Dados: 2024.10.17
16:04:44 +01'00'

O Júri

RUTE ALEXANDRA
GONCALVES
HENRIQUES

Assinado de forma digital por
RUTE ALEXANDRA GONCALVES
HENRIQUES
Dados: 2024.10.17 17:30:03
+01'00'