

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DO 2.º GRAU –
CHEFE DA DIVISÃO DE APOIO À COMUNIDADE

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

----- Aos dezasseis dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas, no Salão Nobre do Edifício dos Paços do Município de Reguengos de Monsaraz, reuniu o júri do procedimento concursal comum, com vista ao provimento, em comissão de serviço, do cargo de direção intermédia de 2.º grau – Chefe da Divisão de Apoio à Comunidade, cuja abertura foi aprovada na reunião ordinária da Câmara Municipal de 27 de março de 2024, e cuja constituição do júri do procedimento foi aprovada em sessão ordinária da Assembleia Municipal, de 21 de junho de 2024, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

----- O júri deliberou por unanimidade, na sequência da deliberação de câmara que determinou a abertura do procedimento: -----

----- **1. Métodos de seleção:** de acordo com o artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, aplicável a administração local por força do artigo 2.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, ambos os diplomas legais na sua atual redação, e nos termos da deliberação de câmara autorizadora da abertura do concurso, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular e a Entrevista Pública de Seleção: -----

----- a) Avaliação Curricular (AC) – ponderação de 40%; -----

----- b) Entrevista Pública de Seleção (EPS) – ponderação de 60%. -----

----- **1.1 Avaliação Curricular** - visa analisar a qualificação e as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o concurso é aberto, com base na análise dos currículos. Para tal, serão considerados e ponderados os parâmetros de maior relevância para o cargo a ocupar e que são os seguintes: Habilitação Académica, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho. A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração as centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, seguindo o seguinte Critério: -----

----- $AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$ -----

----- Em que: -----

----- AC = Avaliação Curricular; -----

----- HA = Habilitação Académica; -----

----- FP = Formação Profissional; -----

----- AD = Avaliação de Desempenho. -----

----- Sendo que: -----

----- **1.1.1 Habilitações Académicas (HA):** -----

----- Habilitações legais exigíveis - 17 valores; -----

----- Habilitação superior e legalmente exigível (Mestrado em área reconhecida pelo júri como relevante para o desempenho do cargo) - 18 valores; -----

----- Habilitação superior à legalmente exigível (Doutoramento em área reconhecida pelo júri como relevante para o desempenho do cargo) – 20 valores; -----

----- **1.1.2 Formação Profissional (FP):** -----

----- Serão consideradas ações de formação e aperfeiçoamento profissional consideradas pelo júri como relevantes para o posto de trabalho e devidamente comprovadas. Nas ações cujos certificados de formação não façam referência à duração será considerada a duração de 3 horas. As que se refiram a dias considerar-se-á 7 horas por cada dia. A participação em ações de formação seguirá os seguintes critérios: -----

----- sem formação – 6 valores; -----

----- até 100 horas de formação – 10 valores; -----

----- de 101 a 200 horas de formação – 12 valores; -----

----- de 201 a 300 horas de formação – 14 valores; -----

----- de 301 a 400 horas de formação – 16 valores; -----

----- de 401 a 500 horas de formação – 18 valores; -----

----- superior a 501 horas de formação – 20 valores. -----

----- **1.1.3 Experiência Profissional (EP):** -----

----- Será considerado o desempenho de funções relevantes para o cargo colocado a concurso: -----

----- sem experiência profissional – 0 valores; -----

----- inferior a 4 anos – 10 valores; -----

----- de 4 a 6 anos – 12 valores; -----

----- superior a 6 anos até 8 anos – 14 valores; -----

----- superior a 8 anos até 10 anos – 16 valores; -----

----- superior a 10 anos até 12 anos – 18 valores; -----

----- mais de 12 anos de experiência – 20 valores. -----

----- experiência profissional no desempenho de funções dirigentes na administração pública na área posta a concurso, designadamente, Ação Social, Educação e Saúde - acrescem 2 valores (até ao limite máximo de desempenho de 20 Valores). -----

----- **1.1.4 Avaliação de desempenho (AD):** -----

----- No âmbito da administração pública, e ao abrigo do SIADAP, relativa aos últimos 3 ciclos avaliativos: ---

----- avaliação de desempenho de 0 a 2 pontos – 6 valores; -----
----- avaliação desempenho com pontuação entre 3 e 5 pontos – 10 valores. -----
----- avaliação de desempenho com pontuação entre 5,1 e 7 pontos – 14 valores. -----
----- avaliação de desempenho com pontuação entre 7,1 e 8, 9 pontos – 18 valores. -----
----- avaliação de desempenho com pontuação de 9 pontos – 20 valores. -----
----- Para determinar os pontos deste parâmetro de avaliação, as avaliações de desempenho obtidas são convertidas no sistema de pontos suprarreferidos da seguinte forma: -----
----- por cada avaliação de “excelente” e de “desempenho excelente” – 3 pontos; -----
----- por cada avaliação de “muito bom” ou de “desempenho relevante” – 2 pontos; -----
----- por cada avaliação de “bom” ou de “desempenho adequado” – 1 ponto; -----
----- por cada avaliação de desempenho inferior a “bom” ou a “desempenho adequado” – 0 pontos; -----
----- Aos trabalhadores não avaliados no âmbito do SIADAP será atribuído 1 ponto por cada ciclo ou os pontos que lhe foram atribuídos em sede de substituição por avaliação por ponderação curricular. Havendo ciclos avaliados de SIADAP e ciclos posteriores em que tal avaliação não ocorreu, releva para a avaliação destes últimos a avaliação obtida no ciclo anterior no âmbito do SIADAP. -----
----- **1.2 Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** Entrevista Pública de Seleção visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. Será classificada de 0 a 20 valores, e nela serão considerados os seguintes fatores:-----
----- a) Conhecimento das tarefas inerentes ao conteúdo funcional do lugar a prover; -----
----- b) Capacidade de relacionamento e de liderança; -----
----- c) Interesse e motivação profissional; -----
----- d) Sentido de responsabilidade. -----
----- A avaliação será feita da seguinte forma, relativamente a cada um dos fatores: -----
----- Não favorável: 1 valor; -----
----- Favorável com reservas: 2 valores; -----
----- Favorável: 3 valores; -----
----- Bastante Favorável: 4 valores; -----
----- Preferencialmente Favorável: 5 valores. -----
----- A classificação deste método de seleção será o valor resultante da soma dos valores atribuídos nos fatores considerados, utilizando-se para o efeito a matriz constante em anexo à presente ata e que aqui se dá por integralmente reproduzida para todos os efeitos legais. -----
----- **3. Classificação final:** será expressa na escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula: -----

$$CF = (AC + EPS) / 2$$

----- em que: -----

----- CF = Classificação final;-----

----- AC = Avaliação Curricular; -----

----- EPS = Entrevista Pública de Seleção. -----

----- Considerar-se-ão não aprovados os candidatos que na classificação final obtenham classificação inferior a 9,5 valores. -----

----- 4. Os critérios de apreciação e ponderação curricular e da entrevista pública de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam de atas de reuniões do júri do concurso, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitadas. -----

----- Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, pelas treze horas, da qual se lavra a presente ata, que por se achar conforme, vai assinada por todos os membros do Júri. -----

----- Os membros do júri: -----

----- O Presidente do Júri: _____

----- O Primeiro Vogal Efetivo: _____

----- O Segundo Vogal Efetivo: _____