



ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DO 2º GRAU -
CHEFE DA DIVISÃO DE CULTURA E DESPORTO

Aos treze dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e três, pelas quinze horas, no Edifício dos Paços do Concelho, sito na Rua Brito Camacho, número treze, nesta vila de Viana do Alentejo, reuniu o júri do procedimento concursal com vista ao provimento em comissão de serviço do cargo de direcção intermédia de 2º grau - Chefe da Divisão de Cultura e Desporto, cuja abertura foi aprovada na reunião da Câmara Municipal de Viana do Alentejo de 19 de julho de 2023, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de selecção. -----

A constituição do júri foi aprovada por deliberação da Assembleia Municipal de Viana do Alentejo na sessão realizada em 30 de junho de 2023: -----

Presidente: José Maria Lopes Costa Conde, Diretor do Departamento Sociocultural do Município de Évora; -----

Vogais efetivos: Paula de Lurdes Martins Coelho Piteira, Técnica Superior (Economia) do Município de Viana do Alentejo e Luís Miguel Tavares Morais Machado Chefe da Divisão de Administração Urbanística e Processual do Município de Vianado Alentejo. -----

1. Métodos de selecção: De acordo com o artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na sua atual redação, aplicável à administração local por força do artigo 2.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, também na atual redação e nos termos da deliberação da Câmara autorizadora da abertura do concurso, os métodos de selecção a aplicar são a Avaliação Curricular e a Entrevista Pública: -----

- a) Avaliação Curricular (AC) – ponderação de 50%; -----
- b) Entrevista Pública (EP) – ponderação de 50% (método obrigatório). -----

1.1 Avaliação Curricular - visa avaliar a qualificação e as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o concurso é aberto, com base na análise dos seus 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 até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, seguindo o seguinte critério: --

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 04 \text{ -----}$$



Em que: -----

AC = Avaliação Curricular;-----

HA = Habilitação Académica;-----

FP = Formação Profissional;-----

EP = Experiência Profissional; -----

AD = Avaliação de Desempenho. -----

Sendo que: -----

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

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

Habilitação superior à legalmente exigível - 18 valores; -----

Habilitação académica preferencial - 20 valores. -----

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

Serão consideradas ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho, 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 6 horas por cada dia.

Sem formação - 6 valores; -----

de 1 a 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 - 6 valores; -----

Experiência profissional igual ou inferior a 2 anos - 10 valores; -----

Experiência profissional superior a 2 e inferior ou igual a 6 anos - 12 valores; -----

Experiência profissional superior a 6 e inferior ou igual a 8 anos - 14 valores; -----

Experiência profissional superior a 8 anos - 16 valores; -----

Experiência profissional no desempenho de funções dirigentes na área a concurso inferior ou igual a 3 anos, acresce 2 valores; -----

Experiência profissional no desempenho de funções dirigentes na área a concurso superior a 3 anos, acresce 4 valores;



Handwritten initials and signature in blue ink.

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

No âmbito da administração pública, e ao abrigo do SIADAP, é considerada a avaliação relativa aos dois últimos biénios avaliados: -----

Avaliação de desempenho de 0 pontos - 6 valores; -----

Avaliação desempenho entre 0 e 4 pontos - 12 valores; -----

Avaliação de desempenho entre 4 e 8 pontos - 16 valores; -----

Avaliação de desempenho superior a 8 pontos - 20 valores. -----

Para determinar os pontos deste parâmetro de avaliação, as avaliações de desempenho obtidas são convertidas no sistema de pontos supra referidos da seguinte forma: -----

por cada avaliação de “desempenho excelente” - 6 pontos; -----

por cada avaliação de “desempenho relevante” - 4 pontos; -----

por cada avaliação de “desempenho adequado” - 2 pontos; -----

por cada avaliação de desempenho inferior a “desempenho adequado” - 0 pontos; -----

Aos trabalhadores não avaliados no âmbito do SIADAP serão atribuídos 2 pontos por cada biénio ou os pontos que lhe foram atribuídos em sede de substituição por avaliação por ponderação curricular. -----

Do anexo I à presente Ata, consta a Ficha de Avaliação Curricular.

1.2 Entrevista Pública (EP) - A Entrevista Pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. Será classificada de 0 a 20 valores, e nela serão considerados os seguintes fatores: -----

a) Sentido Critico e de Responsabilidade (SCR); -----

b) Competência Técnica (CT) ; -----

c) Expressão e Fluência Verbais (EFV); -----

d) Motivação (M). -----

A avaliação será feita da seguinte forma, relativamente a cada um dos fatores: -----

Insuficiente: 1 - 9 valores; -----

Suficiente: 10 - 12 valores; -----

Bom: 13 - 14 valores; -----

Muito Bom: 15 - 17 valores; -----

Excelente: 18 - 20 valores. -----

A classificação deste método de selecção será o valor resultante da média aritmética dos valores atribuídos nos fatores considerados. -----

$$EP = (SCR + CT + EFV + M) / 4$$

Cada prova do método de Seleção Entrevista Pública terá a duração de cerca de trinta minutos.



2. Classificação final: será expressa na escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula: -----

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

em que: -----

CF = Classificação final; -----

AC= Avaliação Curricular; -----

EP= Entrevista Pública. -----

Do Anexo II à presente Ata consta a Ficha de Entrevista Pública.

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

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, pelas dezasseis horas, da qual é lavrada a presente ata, que depois de lida e aprovada, por unanimidade, segue assinada por todos os membros do júri. -----

Os membros do júri: -----

José Maria Lopes Costa Conde (Presidente do júri): _____

Paula de Lurdes Martins Coelho Piteira (1.º Vogal Efetivo): _____

Luís Miguel Tavares Morais Machado (2.º Vogal Efetivo): _____