

município  
**tavira**

#### ATA N.º 1

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO  
CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE CHEFE  
DE UNIDADE DE ACÇÃO SOCIAL -----

---Aos oito dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e dois, nesta cidade de Tavira, nas instalações da Divisão de Assuntos Jurídicos e Fiscalização, sitas na Rua Tavira de Durango n.º 2 em Tavira, reuniram pelas 10 horas, na qualidade de Presidente do Júri, Cátia Andreia Cordeiro de Jesus, Chefe da Divisão de Assuntos Jurídicos e Fiscalização da Câmara Municipal de Tavira e Andreia Romão Ventura, Chefe de Unidade de Recurso Humanos da Câmara Municipal de Tavira e Sónia da Cruz Zica, Chefe da Divisão de Comunicação e Modernização Administrativa da Câmara Municipal de Tavira, na qualidade de vogais efetivos, as quais constituem o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Chefe de Unidade de Ação Social, designado por despacho n.º 489/2022 de 25 de maio, a fim de fixar os parâmetros e os critérios dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, atendendo a que os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento, e o perfil profissional/competências já estão definidos, de acordo com o despacho supra mencionado e com o n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro e aplicada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.-----

---Assim os métodos de seleção a utilizar são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Pública (EP).-----

---A Avaliação Curricular (AC) visa avaliar as aptidões profissionais do/a candidato/a, na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, e tipo de funções exercidas.-----

--- Assim, na **Avaliação Curricular (AC)** serão considerados e ponderados os seguintes fatores:  
a) Habilitação Académica (HA), em que se ponderará o nível habilitacional ou sua equiparação legalmente reconhecida e o facto de a licenciatura corresponder ou não ao perfil exigido, bem

como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso; -----

b) Formação Profissional (FP) – onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, tendo em conta as que foram ministradas nos últimos 5 anos; -----

c) Experiência Profissional (EP) – onde será ponderada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. -----

--- A **Avaliação Curricular (AC)** será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a avaliação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = [(HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%)].$$

Sendo que: -----

### **1- Habilitação Académica.** -----

HA = habilitação académica. No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam licenciatura em **Sociologia ou Ciências Sociais**, ponderando-se ainda a titularidade do grau de mestre ou doutorado nestas áreas do seguinte modo: -----

Licenciatura – 18 valores -----

Mestrado – 19 valores -----

Doutoramento – 20 valores -----

A classificação máxima deste fator é de 20 valores. -----

### **2- Formação Profissional.** -----

FP = formação profissional. Apenas serão de considerar as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. Apenas serão consideradas as formações que sejam devidamente certificadas ou comprovadas e os candidatos serão pontuados até ao limite máximo de 20 valores: -----

Sem ações de formação – 10 valores; -----

Com duração indeterminável (inclui seminários, conferências e afins) - 10+0,3 valores por cada ação; -----

Ações de formação com duração inferior ou igual a 30 horas – 10+0,5 valores por cada ação; ---

Ações de formação com duração entre 30 horas e 59 horas – 10+1 valor por cada ação; -----

Ações de formação com duração entre 60 horas e 119 horas – 10+1,5 valores por cada ação; ---

Ações de formação com duração igual ou superior a 120 horas – 10+2 valores por cada ação; --

### **3- Experiência Profissional.** -----

EP = neste fator será ponderada a experiência profissional adquirida, que se encontre devidamente comprovada, em funções como dirigente e/ou o tempo de exercício de funções técnicas na área de atividade em que concretamente se insere o cargo posto a concurso.-----

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções. Os candidatos são pontuados neste fator, até ao limite máximo de 20 valores: -----

Experiência profissional anterior desadequada ao exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso: 8 valores; -----

Experiência profissional anterior adequada ao exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso, até 3 anos: 10 valores; -----

Experiência profissional anterior adequada ao exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso, superior a 3 anos: 10+1 valor por cada ano adicional; -----

Acresce ainda 1 (um) valor se o/a candidato/a tiver desempenhado funções na área posta a concurso com experiência relevante em Municípios. -----

A pontuação será feita em anos completos (ano = 365 dias). -----

--- **A Entrevista Pública (EP)**, expressa numa escala de 0 a 20 valores visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e outros aspetos comportamentais dos candidatos. A Entrevista Pública terá uma duração que não deve exceder 30 minutos e tendo em consideração a complexidade de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles: -----

- 1- **Motivação profissional (MP)**, que incidirá sobre o interesse e a vocação do candidato relativamente às funções a desempenhar; -----
- 2- **Sentido crítico (SC)** sobre a função dirigente: pontos fortes e pontos fracos; constrangimentos que o exercício do cargo enfrenta; avaliação da experiência profissional anterior; como perspetiva a gestão da unidade orgânica a cujo cargo se candidata e como se relaciona com a sua experiência passada; -----
- 3- **Capacidade de liderança (CL)**, que refletirá a capacidade de coordenação, chefia e organização e de assunção de responsabilidades; -----
- 4- **Capacidade de expressão verbal (CEV)**, traduzida na fluência da linguagem, no rigor da terminologia empregue e no poder de síntese; -----
- 5- **Conhecimento da atividade municipal (CAM)**, onde será analisado o conhecimento do candidato relativamente à atividade municipal, na área posta a concurso. -----

6- **Capacidade de estabelecer objetivos organizacionais (CEO)**, onde será avaliada a capacidade de definição de objetivos estratégicos de atuação na área de atividade funcional do cargo posto a concurso.-----

Cada um dos fatores será avaliado de acordo com a seguinte grelha: -----

Fatores	Elevado	Muito Bom	Bom	Suficiente	Insuficiente
	18-20 valores	15-17valores	13-14 valores	10-12 valores	1-9 valores
Motivação profissional					
Sentido crítico					
Capacidade de liderança					
Capacidade de expressão verbal					
Conhecimento da atividade municipal					
Capacidade de estabelecer objetivos organizacionais					

--- A avaliação da Entrevista Pública, será obtida através da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas:  $EP = (MP+SC+CL+CEV+CAM+CEO)/6$ -----

--- A **Avaliação Final** – o júri deliberou atribuir uma ponderação de 50% a cada um dos métodos de seleção, aplicando a seguinte fórmula: -----

$AF = (AC+EP)/2$  -----

**OU**

--- A **Avaliação Final** – o júri deliberou atribuir as seguintes ponderações a cada um dos métodos de seleção, aplicando a seguinte fórmula:  $AF = [(AC \times 40\%) + (EP \times 60\%)]$  -----

--- Seguidamente o júri elaborou as fichas de avaliação curricular, da entrevista pública e da avaliação final, que constituem os anexos I, II e III, da presente ata. -----

--- Conforme estabelece o n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, o júri findo o procedimento elabora a proposta de designação do candidato, abstenendo-se de ordenar os restantes candidatos, não havendo lugar

à audiência dos interessados tal como estipula o n.º 11 do artigo supra citado. -----

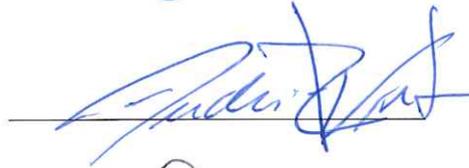
--- De acordo com o n.º 7 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, o júri poderá considerar que nenhum candidato reúne condições para ser designado.-----

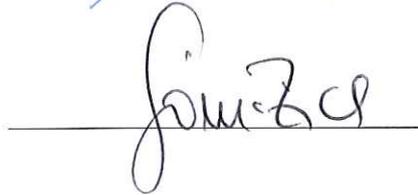
--- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

--- E não havendo nada mais a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O JÚRI DO CONCURSO,

  
-----

  
-----

  
-----

## ANEXO I

### Perfil Profissional/Competências

As constantes no art.º 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto

- Aos titulares de cargos de direção compete designadamente: definir os objetivos de atuação da unidade orgânica que dirigem; orientar, controlar e avaliar o desempenho e eficiência dos serviços dependentes; garantir a coordenação das atividades e a qualidade técnica da prestação dos serviços na sua dependência; divulgar junto dos trabalhadores os documentos internos e as normas de procedimento a adotar pelo serviço; identificar as necessidades de formação; proceder ao controlo efetivo da assiduidade, pontualidade e cumprimento do período normal de trabalho por parte dos trabalhadores da sua unidade orgânica; proceder de forma objetiva à avaliação do mérito dos trabalhadores, em função dos resultados individuais e de grupo e à forma como cada um se empenha na prossecução dos objetivos e no espírito de equipa. -----

- Ao Chefe de Unidade de ação social, enquanto unidade orgânica flexível de 3.º grau dependente hierarquicamente da Divisão de Assuntos Sociais, de acordo o artigo 27.º, n.º 2, 2.1 e 2.2 do Regulamento orgânico da Câmara Municipal publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 253, de 31 de dezembro de 2020, através do aviso n.º 21182/2020 incumbem tarefas de: -----

--- Na área do desenvolvimento social: -----

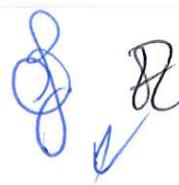
a) Apoiar a promoção, conceção, coordenação, articulação e implementação de políticas, estratégias, programas, projetos e iniciativas no âmbito do desenvolvimento social, designadamente as referentes a cidadania, direitos humanos, qualidade de vida, deficiência, diálogo intercultural, igualdade de género, envelhecimento ativo, infância, famílias e pessoas em situação de sem-abrigo, que forem aprovadas pela Câmara Municipal no domínio das atribuições do município; -----

b) Participar na análise das carências de equipamentos sociais e de apoio à saúde, e contribuir para a promoção de uma rede de equipamentos sociais que assegure uma melhor taxa de cobertura face às necessidades identificadas no município; -----

c) Promover e/ou acompanhar as atividades, no âmbito das competências municipais, que visem as necessidades mais prementes de munícipes em situação de pobreza ou em risco de pobreza ou de exclusão e, se necessário, promover o respetivo encaminhamento para outros serviços municipais ou para outras instituições; -----



- d) Assegurar a participação e o cumprimento das obrigações do município aos órgãos consultivos e estruturas de acompanhamento na área do desenvolvimento social, nomeadamente, Conselho Local de Ação Social e Comissão de Proteção de Crianças e Jovens;--
- e) Apoiar iniciativas de entidades do terceiro setor e/ou economia social e solidária, potenciando as capacidades, recursos e competências, formais e informais, da população, comunidades e territórios;-----
- f) Apoiar a promoção, conceção e implementação de projetos e iniciativas de desenvolvimento comunitário, incluindo Contratos Locais de Desenvolvimento Social;-----
- g) Elaborar e manter atualizado o diagnóstico social e o Plano de desenvolvimento social;-----
- h) Propor soluções e ações de intervenção que visem uma resposta às necessidades sociais identificadas no Diagnóstico Social e que se enquadrem no Plano de desenvolvimento social da Rede Social;-----
- i) Promover e incentivar a participação das entidades públicas, privadas e organizações da sociedade civil relevantes na prossecução da política de desenvolvimento local municipal;-----
- j) Promover a implementação e monitorização das medidas no sentido da integração da perspetiva de género nos domínios de ação do município, designadamente no quadro de planos municipais para a igualdade; -----
- k) Conceber, implementar e apoiar programas, iniciativas e projetos no âmbito da juventude, dos direitos da criança e da família; -----
- l) Garantir a execução das transferências de competências para o Município na área na área da ação social e do centro local de apoio ao emigrante.-----
- Na área da habitação municipal:-----
- a) Assegurar a gestão social e patrimonial do parque habitacional social do município;-----
- b) Assegurar o procedimento de atribuição de habitações em regime de arrendamento apoiado e regime de residência partilhada, nos termos do Regulamento Municipal;-----
- c) Garantir a atualização da informação referente a fogos municipais, designadamente dos elementos caracterizadores do edificado e respetiva ocupação;-----
- d) Analisar a procura de habitação e elaborar o diagnóstico de carência habitacional do concelho; -----
- e) Desenvolver a Estratégia Local de Habitação, assumindo a missão de melhorar a qualidade do parque habitacional (público e privado), a qualidade da vida urbana e a coesão territorial, bem como promover a coesão social e o desenvolvimento local, em articulação com os serviços municipais competentes;-----

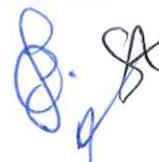


- f) Implementar e coordenar a execução da Estratégia Local de Habitação, bem como as componentes habitacionais do Plano Diretor Municipal, no planeamento/desenvolvimento de soluções adequadas a suprir as carências de habitacionais locais;-----
- g) Promover e incentivar a participação das entidades públicas, privadas e organizações da sociedade civil relevantes na prossecução da política de habitação municipal;-----
- h) Planear e priorizar a construção de fogos de iniciativa municipal, bem como a requalificação dos fogos existentes, em função do diagnóstico de carências de habitação social;-----
- i) Apoiar a atividade do movimento cooperativo de habitação económica na promoção de habitação acessível;-----
- j) Implementar programas de financiamento, de estímulo ao arrendamento, aprovados no âmbito das políticas definidas pelo executivo;-----
- k) Proceder à definição programática e desenvolvimento de projetos que visem a valorização de património municipal de habitação, promovendo a melhoria das condições de habitabilidade nomeadamente nas zonas e bairros de intervenção prioritária, em articulação com os serviços municipais competentes;-----
- l) Promover a execução de ações de educação cívica e desenvolvimento de competências às famílias alojadas em habitação social;-----
- m) Desenvolver estudos e colaborar na investigação em matéria de habitação com outras entidades especializadas; -----
- n) Garantir a execução das transferências de competências em matéria de gestão de programas de apoio ao arrendamento urbano e à reabilitação urbana e gestão dos bens imóveis destinados a habitação social da administração central para o município. -----

## Perfil de competências

São as seguintes as Competências Comportamentais consideradas essenciais para proceder à aplicação do método de seleção – Entrevista Pública:

Competências técnicas	Competências pessoais	Competências conceptuais
<p><b>ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:</b> Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades.</li> <li>- Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores.</li> <li>- Tem noção do que é prioritário para o serviço, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência.</li> <li>- Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.</li> </ul>	<p><b>RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:</b> Capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responde com prontidão e disponibilidade às solicitações da hierarquia e dos utilizadores.</li> <li>- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.</li> <li>- Contribui para o desenvolvimento de projetos transversais, com vista à prossecução da missão e objetivos da administração pública e da governação.</li> <li>- Trata com rigor a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas.</li> </ul>	<p><b>CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA:</b> Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Possui os conhecimentos especializados e a experiência profissional necessários à coordenação técnica da sua unidade orgânica.</li> <li>- Mantém-se atualizado sobre a evolução e tendências nacionais e internacionais nas áreas de conhecimento relevantes para a missão e objetivos do serviço.</li> <li>- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência a outras áreas científicas e profissionais, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas e da atuação.</li> <li>- Utiliza as tecnologias de informação e comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.</li> </ul>
<p><b>ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO:</b> Capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do sector concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Na prática quotidiana aplica os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço público.</li> <li>- Demonstra compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos.</li> <li>- Adapta o funcionamento do serviço de forma a satisfazer as necessidades dos utentes, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.</li> <li>- Implementa medidas internas de avaliação da qualidade, designadamente a monitorização da satisfação e gestão ativa das reclamações, fomentando a participação dos utentes na melhoria dos serviços.</li> </ul>	<p><b>COMUNICAÇÃO:</b> Capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Expressa-se oralmente com clareza, fluência e precisão.</li> <li>- Adapta com facilidade o discurso e a linguagem a diversos tipos de interlocutores.</li> <li>- É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.</li> <li>- Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valoriza os seus contributos</li> </ul>	
<p><b>LIDERANÇA E GESTÃO DAS PESSOAS:</b> Capacidade para dirigir e</p>	<p><b>RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:</b> Capacidade para interagir de forma</p>	



<p>influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço.</li></ul>	<p>adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Tem um trato cordial e afável com colaboradores, superiores e os diversos utentes do serviço.</li><li>- Trabalha facilmente com pessoas com diferentes características.</li><li>- Gere os conflitos utilizando estratégias adequadas e mantendo um comportamento estável e uma postura profissional.</li><li>- Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais.</li></ul>	
<p><b>ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO:</b> Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com visão crítica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade e como suporte à tomada de decisão.</li><li>- Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções, ou resolve-o, em tempo considerado útil.</li><li>- Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.</li><li>- Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.</li></ul>	<p><b>TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIIDADES:</b> Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.</li><li>- Perante situações difíceis mantém habitualmente o controlo emocional e o discernimento profissional.</li><li>- Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.</li><li>- Aceita as críticas e contrariedades encarando-as como momentos de aprendizagem.</li></ul>	
<p><b>DECISÃO:</b> Capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Pondera as alternativas de resolução dos problemas e as suas potenciais implicações para o serviço e escolhe de forma fundamentada as opções adequadas.</li><li>- Toma medidas ou faz opções em tempo útil, tendo presente as prioridades do serviço e a urgência das situações.</li><li>- É autoconfiante e determinado a decidir, mesmo quando se trata de opções difíceis.</li><li>- Assume os resultados das decisões que toma com sentido da responsabilidade.</li></ul>	<p><b>REPRESENTAÇÃO E COLABORAÇÃO INSTITUCIONAL:</b> Capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Aceita a responsabilidade de direção ou de participação em projetos que implicam exposição e visibilidade externa.</li><li>- Comunica com a vontade e confiança perante audiências alargadas.</li><li>- Representa o serviço e/ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade.</li><li>- Promove a aplicação de orientações provenientes de grupos de trabalho exteriores à sua organização ou unidade orgânica e empenha-se nelas.</li></ul>	



**ANEXO II DA ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA  
PROVIMENTO DO CARGO DE CHEFE DE UNIDADE DE ACÇÃO SOCIAL**

**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

**Procedimento concursal:**

**Nome do Candidato:**

**Habilitação Académica (HA)**

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

**Total Parcial HA**

**Formação Profissional (FP)**

Sem ações de formação – 10 valores

Com duração indeterminável (inclui seminários, conferências e afins)  
10+0,3 valores por cada ação

Ações de formação com duração inferior ou igual a 30 horas  
10+0,5 valores por cada ação

Ações de formação com duração entre 30 horas e 59 horas  
10+1 valor por cada ação

Ações de formação com duração entre 60 horas e 119 horas

10+1,5 valores por cada ação

Ações de formação com duração igual ou superior a 120 horas  
10+2 valores por cada ação

**Total Parcial FP**

**Experiência Profissional (EP)**

Experiência profissional anterior em cargos considerados desadequados  
ao exercício das funções correspondentes ao lugar a concurso - 8 valores

Experiência profissional até 3 anos em cargos considerados adequados  
ao exercício das funções correspondentes ao lugar a concurso - 10 valores

Experiência profissional superior a 3 anos em cargos considerados adequados  
ao exercício das funções correspondentes ao lugar a concurso - 10+1 valor  
por cada ano

Acresce ainda 1 (um) valor se o/a candidato/a tiver desempenhado funções com  
experiência relevante em Municípios.

**Resultado da Avaliação Curricular (AC)**

Em que:

$$AC = [(HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%)]$$

AC =

O JÚRI DO CONCURSO,

---

---

---

**FICHA DA ENTREVISTA PÚBLICA**

**Procedimento concursal:**

**Nome do Candidato:**

**Data:** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

<b>FATORES</b>	<b>ANOTAÇÕES</b>	<b>VALORAÇÃO</b>
Motivação profissional		
Sentido crítico		
Capacidade de liderança		
Capacidade de expressão verbal		
Conhecimento da atividade municipal		
Capacidade de estabelecer objetivos organizacionais		

A entrevista pública versou sobre os seguintes assuntos:

**Resultado da Entrevista Pública (EP)**

Em que:

EP= (MP+SC+CL+CEV+CAM+CEO)/6

EP=

O JÚRI DO CONCURSO,

---

---

---

**FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL**

**Procedimento concursal:**

**Nome do Candidato:**

**1.- Resultado da Avaliação Curricular**

$$AC = [(HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%) ]$$

**2.- Resultado da Entrevista Pública**

$$EP = (MP + SC + CL + CEV + CAM + CEO) / 6$$

**3.- Resultado da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública**

$$AF = (AC + EP) / 2 \quad \text{ou} \quad AF = [(AC \times 40\%) + (EP \times 60\%)]$$

**AVALIAÇÃO FINAL : valores**

O JÚRI DO CONCURSO,

---

---

---