

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2º GRAU / CHEFE DA DIVISÃO SÓCIO – CULTURAL

ATA Nº 1

Definição de critérios de seleção, ponderações e classificação final.

1. Aos quinze dias do mês de dezembro de dois mil e quinze, reuniu, no edifício dos paços do concelho de Montemor-o-Novo o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de chefe da divisão Sócio Cultural do Município de Montemor-o-Novo, aberto por despacho da Sr.ª Presidente da Câmara, datado de 05 de outubro de 2015, tendo a constituição do júri sido aprovada por deliberação da Assembleia Municipal no dia 30 de Abril de 2015.

Presidente: João José Monteiro de Castro Videira

Vogal: Manuel Joaquim Pinto Catita

Vogal: Francisco José Tomás Catarro

2. A presente reunião teve como objetivo tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação, dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente.

Assim, face ao disposto no n.º 1 do artigo 20.º e no n.º 1 do artigo 21.º ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril e 64/2011, de 22 de dezembro, e Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, foi deliberado o seguinte:

a) Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou de contrato por tempo indeterminado que sejam detentores de licenciatura, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam um mínimo de quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, dado tratar-se de um cargo de direção intermédia do 2.º grau;

b) Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), e utilizar a escala classificativa de 0 a 20 valores, tanto em cada um dos métodos de seleção, como na classificação final.

Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

I- Avaliação Curricular

A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional.

Assim, na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:

a) Habilitações académicas, em que se ponderará o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida, bem como a posse de outra habilitação académica de grau superior, com relevância para o desempenho do cargo a concurso;

b) Experiência profissional geral - em que se apreciará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, avaliando a duração dessa experiência e ainda o exercício de cargos dirigentes;

c) Experiência profissional específica - em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente;

d) Formação profissional geral - em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo/a candidato/a e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover em que são ponderadas as ações de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, tendo em conta exclusivamente as que foram frequentadas ou ministradas nos últimos cinco anos;

e) Formação profissional específica - em que se aferirá a titularidade de cursos específicos para dirigentes da administração local.

A avaliação curricular dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, bem como cada fator nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula:

$AC = (HA + EPG + 2 EPE + FPG + 2 FPE) / 7$ , em que:

AC - Avaliação curricular

HA - Habilitações académicas

EPG - Experiência profissional geral

EPE - Experiência profissional específica

FPG - Formação profissional geral

FPE - Formação profissional específica

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada, tendo o júri decidido atribuir: o coeficiente 1, às habilitações académicas; o coeficiente 1 à experiência profissional geral; o coeficiente 2 à experiência profissional específica; o coeficiente 1 à formação profissional geral; e o coeficiente 2 à formação profissional específica.

### 1.1 - Habilitações académicas (HA)

Neste âmbito, o júri decidiu ponderar o fator licenciatura, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, aferidos de acordo com os seguintes critérios:

Licenciatura - 18 valores

Mestrado - 19 valores

Doutoramento - 20 valores

### 1.2 - Experiência profissional geral (EPG)

Será feita de acordo com a seguinte fórmula:

$EPG = (EFP + ECD) / 2$ , em que:

EFP = Exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura

≤ 6 anos - 14 valores

> 6 anos e ≤ 9 anos - 16 valores

> 9 anos e ≤ 12 anos - 18 valores

> 12 anos - 20 valores

ECD = Exercício de cargos dirigentes, de acordo com o seguinte:

Não exerceu - 0 (zero) valores

≤ 1 ano - 12 valores

> 1 ano e ≤ 3 anos - 14 valores

> 3 anos e ≤ 6 anos - 16 valores

> 6 anos e ≤ 9 anos - 18 valores

> 9 anos - 20 valores

### 1.3 - Experiência profissional específica (EPE)

Neste fator o júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte:

Não tem - 0 (zero) valores

até 1 ano - 10 valores

> 1 ano ≤ 3 anos - 12 valores

> 3 anos ≤ 6 anos - 14 valores

> 6 anos e ≤ 9 anos - 16 valores

> 9 anos e ≤ 12 anos - 18 valores

> 12 anos - 20 valores

#### 1.4 - Formação profissional geral (FPG)

Neste item o júri tomará em consideração as ações de formação com interesse específico, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 12 anos.

A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas.

Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover.

Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas.

Duração da Formação:

- ≤ 12 horas - 1 valor;
- > 12 horas e ≤ 24 horas - 2 valores;
- > 24 horas e ≤ 48 horas - 4 valores;
- > 48 horas - 6 valores;

#### 1.5 - Formação profissional específica (FPE)

Neste fator, classificado até um máximo de 20 valores, o júri apenas considerará os cursos específicos, SADAL - Seminário de alta direção em administração local, GEPAL - Curso de gestão pública na administração local e CEFADAL - Curso de estudos e formação para altos dirigentes da administração local

Não realizado - 0 (zero) valores;

SADAL - Seminário de alta direção em administração local - 14 valores;

GEPAL - Curso de gestão pública na administração local - 20 valores;

CEFADAL - Curso de estudos e formação para altos dirigentes da administração local - 20 valores.

## II - Entrevista Pública

A entrevista pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

Tendo em consideração o complexo 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:

a) **Motivação:** pretenderá avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e, por outro, o interesse do candidato pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente / 18 - 20 valores / Quando demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover;

Muito Bom / 15 - 17 valores / Quando demonstre muito bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover;

Bom / 13 - 14 valores / Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover;

Suficiente / 10 - 12 valores / Quando demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover;

Insuficiente / 1 - 9 valores / Quando demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.

b) **Expressão e fluência verbais:** Pretenderá avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente / 18 - 20 valores / Quando revele excelente capacidade de comunicação oral;

Muito Bom / 15 - 17 valores / Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral;

Bom / 13 - 14 valores / Quando revele boa capacidade de comunicação oral;

Suficiente / 10 - 12 valores / Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral;  
Insuficiente / 1 - 9 valores / Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral.

c) Capacidade de liderança e de orientação de pessoas: Pretenderá avaliar a capacidade de liderança e de orientação de pessoas manifestada pelo candidato.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente / 18 - 20 valores / Quando revele excelente capacidade de liderança e de orientação de pessoas;

Muito Bom / 15 - 17 valores / Quando revele muito boa capacidade de liderança e de orientação de pessoas;

Bom / 13 - 14 valores / Quando revele boa capacidade de liderança e de orientação de pessoas;

Suficiente / 10 - 12 valores / Quando revele suficiente capacidade de liderança e de orientação de pessoas;

Insuficiente / 1 - 9 valores / Quando revele reduzida capacidade de liderança e de orientação de pessoas.

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do júri.

A classificação a atribuir a cada candidato na entrevista pública resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.

### III - Classificação Final:

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$CF = (AC + EP) / 2$ , em que:

CF = Classificação final

AC = Avaliação curricular

EP = Entrevista pública

As deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.

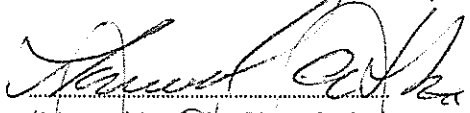
O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 5 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril e 64/2011, de 22 de dezembro, e Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, adaptada à administração local pela Lei 49/2012, de 29 de agosto.

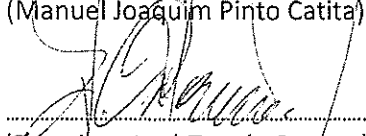
Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará, como fator de preferência, a posse de licenciatura em Administração Pública e Autárquica.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos.

O júri:

  
.....  
(João José Monteiro de Castro Videira)

  
.....  
(Manuel Joaquim Pinto Catita)

  
.....  
(Francisco José Tomás Catarro)