

ATA Nº 1

Definição de critérios de seleção, ponderações e classificação final.

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO, EM REGIME DE COMISSÃO DE SERVIÇO, DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3º GRAU - COORDENADOR DA UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAL

1. Aos vinte cinco dias do mês de junho de dois mil e vinte, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho de Montemor-o-Novo o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Coordenador da Unidade de Gestão de Pessoal do Município de Montemor-o-Novo, aberto por despacho da Sr.ª Presidente da Câmara, datado de 8 de junho de dois mil e vinte, tendo a constituição do júri sido aprovada por deliberação da Assembleia Municipal no dia 22 de novembro de 2019.

Presidente: Anabela Calhau Pires (Chefe de Divisão de Administração Geral e Financeira da Câmara de Montemor-o-Novo);

1º Vogal Efetivo: Luis Miguel Fonseca Ferreira (Chefe da Divisão Sociocultural da Câmara de Montemor-o-Novo);

2º Vogal Efetivo: João José Monteiro de Castro Videira (Chefe de Divisão de Ambiente, Ordenamento do Território e Urbanismo da Câmara de Montemor-o-Novo).

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 e 2 do artigo 20.º e no n.º 1 do artigo 21.º ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, 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 adequada, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam um mínimo de três 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 3.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:

$$AC = (HA + EPG + 2 EPE + FPG + FPE) / 6, \text{ em que:}$$

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 1 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:

$$EPG = (EFP + ECD) / 2, \text{ em que:}$$

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

≤ 4 anos - 14 valores

> 4 anos e ≤ 8 anos - 16 valores

> 8 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 ≤ 5 anos - 14 valores

> 5 anos e ≤ 10 anos - 16 valores

- > 10 anos e ≤ 15 anos - 18 valores
- > 15 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 3 anos - 10 valores
- > 3 anos ≤ 6 anos - 12 valores
- > 6 anos ≤ 9 anos - 14 valores
- > 9 anos e ≤ 12 anos - 16 valores
- > 12 anos e ≤ 15 anos - 18 valores
- > 15 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 cinco 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:

- ≤ 18 horas - 1 valor;
- > 18 horas e ≤ 36 horas - 2 valores;
- > 36 horas e ≤ 60 horas - 4 valores;
- > 60 horas - 5 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 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, na sua atual redação, adaptada à administração local pela Lei 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação.

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:



(Presidente: Anabela Calhau Pires)



(1º Vogal Efetivo: Luis Miguel Fonseca Ferreira)



(2º Vogal Efetivo: João José Monteiro de Castro Videira)