

R  
Jaime  
77



**SABUGAL**  
MUNICÍPIO

## PROCEDIMENTO CONCURSAL DE SELECÇÃO PARA RECRUTAMENTO DE UM DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 3.º GRAU PARA O SERVIÇO DE CULTURA, DESPORTO E ASSOCIATIVISMO

### ACTA DA REUNIÃO DO JÚRI PARA DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE APRECIACÃO E PONDERAÇÃO

Aos quinze dias do mês de junho de dois mil e vinte e um, no edifício dos paços do concelho, na cidade do Sabugal, reuniu o júri do procedimento concursal supra referenciado, composto pela Chefe de Divisão de Desenvolvimento Social e Qualidade de Vida, Ana Maria Tomé Morgado Pires que presidiu, pelo Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, Jaime Lino Neto Pereira Pinto e pelo Chefe de Divisão de Obras e Serviços Municipais, Afonso Pina Tavares, todos nomeados para o efeito, por aprovação da Assembleia Municipal em sessão ordinária ocorrida a 26 de abril de 2021, sob proposta da Câmara Municipal, a 31 de março de 2021 e despacho do Sr. Presidente da Câmara datada de 22 de março de 2021, a fim de deliberar sobre os critérios de apreciação, os métodos de seleção, as ponderações e a fórmula da classificação final no procedimento de recrutamento em causa.-----

Iniciados os trabalhos foi deliberado, por unanimidade, e conforme determina os artigos 20.º e 21.º da Lei n.º2/2004, de 15 de janeiro, alterado pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, 68/2013, de 29 de agosto, Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro e aplicável à administração local por força do n.º1 da Lei n.º49/2012, de 29 de agosto, o seguinte:-----

- a) Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou de contrato de trabalho por tempo indeterminado, que sejam detentores de licenciatura, dotados de competências técnicas e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e que reúnam no mínimo 4 anos de experiência profissional em função, cargo, carreira ou categoria para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.
- b) Adotar como método de seleção a **Avaliação Curricular**, (AC) e **Entrevista Pública** (EP) e utilizar a escala de 0 a 20 valores, tanto em cada um dos métodos de seleção, como na classificação final.

#### Definição dos critérios e ponderação dos métodos de seleção e avaliação final

Na **Avaliação Curricular**, que visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, na área para o qual o procedimento é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, e respetivos documentos comprovativos, serão ponderados os seguintes parâmetros: a habilitação académica, a formação profissional e a experiência profissional, sendo aplicada a seguinte fórmula: -----

$$AC = \frac{HA + FP + (2xEP)}{4}$$

Em que:

AC = **Avaliação Curricular**

HA = **Habilitação Académica**

FP = **Formação Profissional**

EP = **Experiência Profissional**

- 1) **Habilitação Académica (HA)** – ponderar-se-á o grau académico ou equiparação legalmente reconhecida, bem como a posse de outra habilitação académica de grau superior, com relevância para o desempenho do cargo:

Licenciatura pós Bolonha – 14 valores

Licenciatura pré Bolonha ou licenciatura com mestrado integrado – 16 valores

Mestrado – 18 valores

Doutoramento – 20 valores

- 2) **Formação Profissional (FP)** – ponderar-se-ão as ações de formação bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduação e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequado às funções a exercer (diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover). As mesmas são consideradas quando comprovadas através de cópia do respetivo certificado, com indicação do número de horas ou dias de duração da ação. Sempre que, no respetivo certificado não conste o número de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. A avaliação da formação profissional, será nos seguintes termos:

Sem ações de formação – 10 valores

Por cada conjunto de 35 horas de formação: 1 valor até ao limite de 20 valores.

- 3) **Experiência Profissional (EP)** – avaliar-se-á o desempenho efetivo de funções nas áreas de atividade para as quais o concurso é aberto, bem como outras, capacitações adequadas (**A**) com avaliação da sua natureza e duração (**B**) sendo o resultado final, a média aritmética de A e B:

**A-** Desempenho de funções (área de atividade)

I. Desempenho de funções nas áreas para os quais o procedimento concursal é aberto – **18 valores**

II. Desempenho de funções em áreas diferentes - **14 valores**

**B-** Duração das funções – avalia-se o tempo de serviço no exercício em funções públicas:

- Tempo de serviço entre 4 a 6 anos – **14 valores;**
- Tempo de serviço maior que 6 anos e menor ou igual a 10 anos – **16 valores;**
- Tempo de serviço a maior que 10 anos e menor ou igual que 12 anos – **18 valores;**
- Tempo de serviço superior a 12 anos – **20 valores.**

A **Entrevista Pública** tem por objetivo avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, e versará temas relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para o efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduzirá a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponderão, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4., sendo o resultado determinado pela média aritmética das pontuações atribuídas por cada elemento do júri em fichas a preencher, cujo modelo se anexam à presente ata e que dela faz parte integrante.-----

Os fatores em apreciação na Entrevista Pública serão os seguintes:

- Capacidade de liderança** – Pretende-se analisar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.
- Capacidade de expressão e fluência verbal** – Pretende-se avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do (a) candidato (a), da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese.
- Sentido crítico** – Pretende-se avaliar a capacidade de análise crítica do (a) candidato (a) e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas.
- Motivação** – Pretende-se avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e, por outro, o interesse do (a) candidato (a) pelas funções inerentes ao mesmo designadamente, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica.

A classificação final será o resultante da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$CF = AC \times 0,50 + EP \times 0,50$$

Em que:

CF = **Classificação Final**

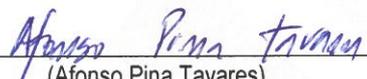
AC = **Avaliação Curricular**

EP = **Entrevista Pública**

E nada mais havendo a tratar, foi dada por terminada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri. -----

O **Presidente do Júri**: \_\_\_\_\_  
(Ana Maria Tomé Morgado Pires)

O **1º. Vogal**:  \_\_\_\_\_  
(Jaime Lino Neto Pereira Pinto)

O **2º. Vogal**:  \_\_\_\_\_  
(Afonso Pina Tavares)