

Ata da Reunião

Ata da 1.ª reunião do Júri do Procedimento Concursal para o provimento de cargos de direção intermédia de 2.º grau – Chefe de Divisão

Data: 05-08-2024	Hora: 10:00
Agenda:	
Ponto único: Densificação de Critérios	
Presenças	Função
Dr. Torcato Ferreira	Presidente do Júri
Dr. José Paiva	1.º Vogal
Dr. Ana Maria Santos	2.º Vogal

Ponto único: Densificação de Critérios

Por deliberação da Câmara Municipal de 07.12.2023 e deliberação da Assembleia Municipal de 19.12.2023, foi aprovada a abertura de procedimento de recrutamento para cargos dirigentes intermédios de 2º grau, e designado o Júri dos respetivos procedimentos:

Referência a) – Chefe de Divisão da Divisão de Cidadania, Redes Colaborativas e Projetos Especiais (DCRCPE), integrada no Departamento de Cultura e Cidadania (DCC);

Referência b) – Chefe de Divisão da Divisão de Programação de Eventos Culturais (DPEC), integrada no Departamento de Cultura e Cidadania (DCC);

Referência c) – Chefe de Divisão da Divisão de Inovação Social (DIS), integrada no Departamento de Juventude, Desporto, Educação e Intervenção Social (DJDEIS);

Referência d) – Chefe de Divisão da Divisão de Atendimento e Acompanhamento Social (DAAS), integrada no Departamento de Juventude, Desporto, Educação e Intervenção Social (DJDEIS);

Referência e) – Chefe de Divisão da Divisão de Recursos Escolares (DRE), integrada no Departamento de Juventude, Desporto, Educação e Intervenção Social (DJDEIS);

Referência f) – Chefe de Divisão da Divisão de Saúde (DS), integrada no Departamento de Juventude, Desporto, Educação e Intervenção Social (DJDEIS).

Cabe ao Júri a densificação dos métodos de seleção definidos para o recrutamento e seleção de cargo de direção intermédia que se estabelecem nos termos do art.º 20.º e seguintes da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, o que de seguida se faz:

1. Requisitos formais de provimento

Os candidatos serão recrutados de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de

direção, coordenação e controlo, que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

2. Perfil pretendido

O perfil pretendido corresponde ao exercício de funções dirigentes previstas no art.º 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, conjugadas com o perfil de competências definido no Mapa de Pessoal, nomeadamente: capacidade de coordenação de recursos; capacidade de organização do tempo de trabalho; capacidade de implementação de decisões; gestão de conflitos; rigor na objetividade na execução e, ainda, com as atribuições e competências da respetiva Unidade Orgânica, de acordo com o Regulamento da Organização dos Serviços Municipais em vigor e respetivo organograma.

3. Métodos de seleção e sua densificação

Os métodos de seleção a aplicar a todos os candidatos serão a avaliação curricular (AC) e a entrevista pública (EP), de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 40\% + EP \times 60\%$$

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

3.1 Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular destina-se a avaliar as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo dirigente, na área para a qual o procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo currículo, sendo ponderados os seguintes fatores:

- Habilitação Académica (HA);
- Formação Profissional (FP);
- Experiência Profissional (EP).

O método de Avaliação Curricular (AC) será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte ponderação:

$$AC = HA \times 35\% + FP \times 30\% + EP \times 35\%$$

3.1.1 As habilitações académicas (HA) serão ponderadas e valoradas até ao máximo de 20 valores da seguinte forma:

- Habilitação académica exigida para o cargo a prover = 18 valores
- Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover = 20 valores



3.1.2 A Formação Profissional (FP), apenas será considerada a formação realizada nos últimos 5 anos, relacionada com as exigências do cargo a prover e será valorada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Sem frequência, de ações de formação = 10 valores
- Frequência de ações de formação, até ao total de 35 horas = 12 valores;
- Frequência de ações de formação com um total superior a 35 horas, até ao total de 80 horas = 16 valores
- Frequência de ações de formação com um total superior a 80 horas, até ao total de 100 horas = 18 valores
- Frequência de ações de formação com um total superior a 100 horas = 20 valores

3.1.3 A Experiência Profissional (EP), em que se atenderá ao desempenho de funções em carreiras em que a habilitação exigida é a licenciatura (EF), e/ou o exercício de funções em cargos dirigentes (CD) e será ponderada e avaliada pela sua duração, atendendo aos seguintes subfactores:

EP= EF (50%) + CD (50%) em que:

EF= Exercício de funções em cargos, carreiras ou categorias em que a habilitação exigida é a licenciatura;

De 6 até 10 anos = 10 valores;

De 11 até 16 anos = 16 valores;

Superior a 16 anos = 20 valores.

CD = Exercício de funções em cargos dirigentes.

- Sem exercício de funções em cargos dirigentes = 10 valores
- Exercício de cargos dirigentes até 9 anos inclusive = 16 valores;
- Exercício de cargos dirigentes superior a 9 anos = 20 valores.

3.2 Entrevista Pública (EP) A Entrevista Pública (EP) visa avaliar, numa relação interpessoal estabelecida entre o Júri e o entrevistado, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, bem como os aspetos comportamentais face ao perfil de competências definido e tendo em conta as exigências e responsabilidades do cargo a prover.

A classificação a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada um dos parâmetros ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:

$$EP = (A+B+C+D+E) / 5$$

Sendo:

- A - Interesse e motivação profissional;
- B - Perfil para o cargo;
- C - Conhecimento na área;
- D - Sentido crítico;
- E – Capacidade de Comunicação



No parâmetro A "Interesse e motivação profissional", procurar-se-á avaliar o interesse e a motivação profissional do candidato, tendo em vista o cargo a desempenhar e terá a seguinte valoração:

- Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional – 20 valores
- Demonstrou possuir muita motivação e interesse profissional – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional – 8 valores
- Não demonstrou motivação e interesse profissional – 4 valores

No parâmetro B, "Perfil para o cargo" procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido e terá a seguinte valoração:

- Demonstrou possuir elevado perfil para o cargo – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bom perfil para o cargo – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo – 8 valores
- Não demonstrou perfil para o cargo – 4 valores

No parâmetro C "Conhecimentos na área" procurar-se-á avaliar os conhecimentos que o candidato possui na área do cargo a prover e terá a seguinte valoração:

- Demonstrou possuir elevado conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bons conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 8 valores
- Não demonstrou conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 4 valores

No parâmetro D "Sentido Crítico" procurar-se-á avaliar as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral e terá a seguinte valoração:

- Demonstrou possuir elevado sentido crítico – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bom sentido crítico – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico – 8 valores
- Não demonstrou sentido crítico – 4 valores

No parâmetro E "Capacidade de Comunicação" procurar-se-á avaliar a coerência e a clareza do discurso, a riqueza vocabular, a capacidade de sistematização e desenvolvimento do raciocínio e a assertividade e objetividade da exposição e terá a seguinte valoração:



- Demonstrou grande segurança, espontaneidade e poder de comunicação, demonstrando ainda grande riqueza vocabular, exposição muito clara, assertiva e objetiva – 20 valores
- Demonstrou expressar-se com segurança, espontaneidade, demonstrando ainda riqueza vocabular, exposição clara, assertiva e objetiva – 16 valores
- Demonstrou expressar-se com clareza, fluência e precisão, denotando, segurança, vocabulário rico, exposição assertiva e objetiva – 12 valores
- Demonstrou expressar-se com reserva e constrangimento, expressão verbal pouco fluente, pouca riqueza vocabular, pouca capacidade de sistematização e desenvolvimento do raciocínio, deficiente assertividade e objetividade da exposição – 8 valores
- Demonstrou expressar-se com insegurança e deficiente expressão verbal, riqueza vocabular reduzida, sem capacidade de sistematização e desenvolvimento do raciocínio, exposição sem assertividade e objetividade – 4 valores

//



