

ATA N.º 1

Ata da reunião do Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau - Chefe da Divisão de Cultura e Turismo - com vista ao estabelecimento dos fatores de apreciação dos métodos de seleção subjacentes à escolha do candidato

1 - Aos vinte e dois dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu, o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, constituído por:

Presidente: Andreia Sofia Marques Lopes dos Santos, Diretora Municipal de Controlo Geral do Município de Montemor-o-Velho;

Vogais: José António da Costa Pinheiro, Diretor do Departamento de Cultura e Equipamentos Municipais e Isabel de Jesus Maurício Quinteiro, Diretora do Departamento de Obras Municipais e Urbanismo, ambos do Município de Montemor-o-Velho, **a fim de procederem ao estabelecimento dos fatores de apreciação dos métodos de seleção subjacentes à escolha do candidato, de acordo com o estabelecido na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na atual redação.**

2 - O júri deliberou, na sequência da deliberação de abertura de procedimento concursal para provimento do cargo de **Chefe da Divisão de Cultura e Turismo**, em regime de comissão de serviço, que os métodos de seleção a utilizar **para a escolha do candidato** (cfr. o n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual) serão a apreciação curricular e a entrevista pública de seleção, neles se utilizando os seguintes fatores de apreciação:

2.1 - **Na apreciação curricular:**

- a) **Habilitação Académica**, sendo referência a posse de licenciatura **na área de Sociologia, Turismo, História ou outra considerada adequada pelo júri;**
- b) **Formação Específica** adequada para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública, designadamente, a titularidade de Seminário para Alta Direção; GEPAL; FORGEP; CEFADAL; CEAGP ou CADAP;
- c) **Formação Profissional/Formação Técnica** em áreas relevantes para a área do cargo a prover;
- d) **Experiência Profissional Genérica**, (pelo menos 4 anos de experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover na carreira de Técnico Superior), sendo referência a posse de experiência na área de atuação visada, valorizando-se experiência, funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.
- e) **Experiência Profissional Específica**, sendo referência a posse de experiência profissional em cargos de dirigentes da Administração Pública.

2.2 - **Na entrevista pública de seleção, abordagem** funcional inerente à área visada, a qual deverá versar e avaliar os fatores de apreciação:

- a) Capacidade de Liderança e de Gestão de Pessoas;
- b) Visão estratégica;
- c) Capacidade de Planeamento e Organização;
- d) Capacidade de Decisão;
- e) Capacidade de Orientação para a Inovação e Mudança;
- f) Capacidade de Análise da Informação e Sentido Crítico;
- g) Experiência Profissional na área de atuação da unidade orgânica.

3 - Os critérios de avaliação estabelecidos na presente ata, serão valorados qualitativamente da seguinte forma:

3.1 - A **Apreciação Curricular** será apreciada com base na documentação apresentada pelos candidatos comprovativa de cada um dos



fatores de apreciação, em Ficha de Avaliação própria para o efeito (cujo modelo fica anexo à presente ata como Doc. 1), na qual o júri valorará qualitativamente como “Reduzido”; “Suficiente”; “Bom” ou “Elevado” cada um dos fatores de apreciação estabelecidos no ponto 2.1 da presente ata, de acordo com os seguintes critérios:

3.1.1 – Quanto à área da **Habilitação Académica**, sendo referência a posse de licenciatura na área de referência indicada na alínea a) do ponto 2.1 do presente documento, ou nível de qualificação, serão consideradas as habilitações obtidas em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes, com a seguinte valoração:

| Habilitação Académica | Valoração |
|--|------------|
| Doutoramento em área considerada relevante para a do cargo a prover | Elevado |
| Mestrado em área considerada relevante para a do cargo a prover | Bom |
| Licenciatura na área de referência indicada no ponto 2.1 | Suficiente |
| Qualquer outra licenciatura em área temática não incluída nas anteriores | Reduzido |

3.1.2 – Quanto à **Formação Específica adequada para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública, designadamente, a titularidade de Seminário para Alta Direção; GEPAL; FORGEP; CEFADAL; CEAGP ou CADAP**, serão considerados os cursos devidamente concluídos com aprovação, sendo atribuída a seguinte valoração:

| Formação Específica | Valoração |
|---|------------|
| GEPAL ou CEFADAL | Elevado |
| CEAGP ou CADAP | Bom |
| Seminário de Alta Direção | Suficiente |
| Sem Formação para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública | Reduzido |

3.1.3 – Quanto à **Formação Profissional/Formação Técnica em áreas relevantes para a área do cargo a prover**, serão consideradas as pós-graduações, os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional, bem como seminários, congressos; ou afins, relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 8 anos, desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo. Na ausência de indicação do número de horas nos respetivos documentos comprovativos serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação, sendo atribuída a seguinte valoração:

| Formação Profissional/Formação Técnica | Valoração |
|---|------------|
| ≥ 500 horas ou Pós-graduação em área considerada relevante para a do cargo a prover | Elevado |
| ≥ 300 horas e < 500 horas | Bom |
| ≥ 100 horas e < 300 horas | Suficiente |
| < 100 horas | Reduzido |

3.1.4 – Quanto à **Experiência Profissional Genérica**, será considerado o cômputo de tempo de desempenho em funções, carreiras ou categorias da administração pública (à data da candidatura), para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura ou outras funções/experiências profissionais relevantes para o cargo. Aqui não será considerado o tempo de serviço prestado em cargos dirigentes da Administração Pública. Será avaliada de acordo com a seguinte valoração:

| Experiência Profissional Genérica | Valoração |
|-----------------------------------|------------|
| ≥ 12 anos | Elevado |
| ≥ 8 anos e < 12 anos | Bom |
| > 4 anos e < 8 anos | Suficiente |
| =4 anos | Reduzido |

3.1.5 – Quanto à **Experiência Profissional Específica**, será considerado o cômputo de tempo de desempenho de funções em qualquer um dos tipos de cargos dirigentes e/ou coordenação de serviços da Administração Pública previstos na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, seja em regime de comissão de serviço, seja em regime de substituição ou noutra legalmente previsto, ou outros cargos exercidos equiparados que demonstrem experiência de liderança de equipas/pessoas com a seguinte valoração:

| Experiência Profissional Específica | Valoração |
|-------------------------------------|------------|
| ≥ 4 anos | Elevado |
| ≥ 1 ano e < 4 anos | Bom |
| < 1 ano | Suficiente |
| Sem exercício de funções dirigentes | Reduzido |

3.2 – A **Entrevista Pública de Seleção** visa avaliar, num contexto de relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e as competências comportamentais de acordo com o desempenho demonstrado pelos candidatos quanto a cada um dos fatores de apreciação durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, e tendo em conta o perfil do cargo e inerentes responsabilidades. Os resultados serão registados em Ficha de Avaliação própria para o efeito (cujo modelo fica anexo à presente ata como Doc. 2), na qual o júri valorará qualitativamente como “Reduzido”; “Suficiente”; “Bom” ou “Elevado” cada um dos fatores de apreciação estabelecidos no ponto 2.2 da presente ata, consoante os mesmos evidenciam a titularidade desses fatores e apreciação, respetivamente, a fraco nível ou não evidenciem; a um nível razoável; a bom nível, ou a um nível muito bom.

4 - O Júri deliberou, ainda, que a escolha recairá no candidato que, em resultado da apreciação dos fatores subjacentes à apreciação curricular e à entrevista pública de seleção, melhor desempenho evidenciar nos fatores de apreciação a avaliar, concomitantemente com a titularidade dos requisitos formais de provimento e perfil exigidos, designadamente, ser trabalhador em funções públicas contratado ou designado por tempo indeterminado, licenciado, dotado de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúna quatro anos de experiência profissional, em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura (cfr., designadamente, o n.º 1, do Artigo 20.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual); e demonstrar: capacidade de liderança e gestão das pessoas; visão estratégica; capacidade de planeamento e organização; capacidade de decisão; capacidade de orientação para a inovação e mudança; capacidade de análise da informação e sentido crítico; possuindo experiência profissional e formação técnica na área de atuação da unidade orgânica.

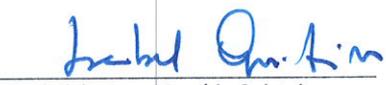
Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

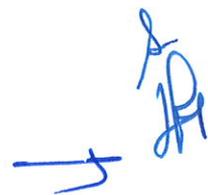
E nada mais havendo a tratar foi a reunião encerrada, sendo que para constar se lavrou a presente ata que vai ser devidamente assinada.

O Júri do procedimento concursal,


Andreia Sofia Marques Lopes dos Santos


José António da Costa Pinheiro


Isabel de Jesus Maurício Quinteiro



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU - CHEFE
DA DIVISÃO DE CULTURA E TURISMO - EM REGIME DE COMISSÃO DE SERVIÇO

FICHA DE APECIAÇÃO CURRICULAR

NOME DO CANDIDATO:

| Fator de Apreciação | Valoração | | Observações |
|--|------------|--|-------------|
| Habilitação Académica | Elevado | | |
| | Bom | | |
| | Suficiente | | |
| | Reduzido | | |
| Formação Específica adequada para o exercício de cargos dirigentes | Elevado | | |
| | Bom | | |
| | Suficiente | | |
| | Reduzido | | |
| Formação Profissional/Formação Técnica | Elevado | | |
| | Bom | | |
| | Suficiente | | |
| | Reduzido | | |
| Experiência Profissional Genérica | Elevado | | |
| | Bom | | |
| | Suficiente | | |
| | Reduzido | | |
| Experiência Profissional Específica | Elevado | | |
| | Bom | | |
| | Suficiente | | |
| | Reduzido | | |

O Júri do procedimento,



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU - CHEFE DA DIVISÃO
DE CULTURA E TURISMO - EM REGIME DE COMISSÃO DE SERVIÇO
FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Nome do Candidato:

Montemor-o-Velho, em ___ de _____ de 2024

Nome do candidato:

Hora de início da entrevista ___ h ___ m Hora de fim da entrevista ___ h ___ m

Abordagem funcional inerente à área visada:

| Fator de apreciação | Nível Demonstrado | Obs. sobre o candidato |
|---|-------------------|------------------------|
| Capacidade de Liderança e de Gestão de Pessoas | Elevado | |
| | Bom | |
| | Suficiente | |
| | Reduzido | |
| Visão estratégica | Elevado | |
| | Bom | |
| | Suficiente | |
| | Reduzido | |
| Capacidade de Planeamento e Organização | Elevado | |
| | Bom | |
| | Suficiente | |
| | Reduzido | |
| Capacidade de Decisão | Elevado | |
| | Bom | |
| | Suficiente | |
| | Reduzido | |
| Capacidade de Orientação para a Inovação e Mudança | Elevado | |
| | Bom | |
| | Suficiente | |
| | Reduzido | |
| Capacidade de Análise da Informação e Sentido Crítico | Elevado | |
| | Bom | |
| | Suficiente | |
| | Reduzido | |
| Experiência Profissional na área de atuação da unidade orgânica | Elevado | |
| | Bom | |
| | Suficiente | |
| | Reduzido | |

Observações / Conclusões Finais:

O Júri do procedimento concursal,