

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 Equipamentos Municipais - com vista ao estabelecimento dos fatores de apreciação dos métodos de seleção subjacentes à escolha do candidato

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

Presidente: José António da Costa Pinheiro, Diretor do Departamento de Cultura e Equipamentos Municipais do Município de Montemor-o-Velho;

Vogais efetivos: Carlos Alberto da Silva dos Santos, Chefe da Divisão de Administração Direta e Apoio às Freguesias do Município de Cantanhede e Andreia Sofia Marques Lopes dos Santos, Diretora Municipal de Controlo Geral 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 Equipamentos Municipais**, 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 Engenharia Civil ou Arquitetura**, 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;

Artes

- 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(s) área(s) de referência indicada(s) 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 7 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. 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
< ou = 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 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 noutro legalmente previsto, 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 evidenciem 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,



José António da Costa Pinheiro



Carlos Alberto da Silva dos Santos



Andreia Sofia Marques Lopes dos Santos

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE UM CHEFE DE DIVISÃO DE EQUIPAMENTOS MUNICIPAIS
MUNICÍPIO DE MONTEMOR-O-VELHO



FICHA DE AVALIAÇÃO/APRECIÇÃO CURRICULAR PARA EFEITOS
DE APLICAÇÃO DOS CRITÉRIOS ESTABELECIDOS PELO JÚRI
CONFORME ATA N.º 1

Nome do Candidato:			
<u>Habilitações Académicas (HA)</u>	<u>VALORAÇÃO</u>	<u>VALORAÇÃO ATRIBUÍDA</u>	<u>Observações</u>
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 numa das áreas de referência (ponto 2.1 Ata n.º1)	Suficiente		
Qualquer outra licenciatura em área temática	Reduzido		
<u>Formação Específica</u>	<u>VALORAÇÃO</u>	<u>VALORAÇÃO ATRIBUÍDA</u>	<u>Observações</u>
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		
<u>Formação Profissional/Formação Técnica</u>	<u>VALORAÇÃO</u>	<u>VALORAÇÃO ATRIBUÍDA</u>	<u>Observações</u>
≥ 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		
<u>Experiência Profissional Genérica</u>	<u>VALORAÇÃO</u>	<u>VALORAÇÃO ATRIBUÍDA</u>	<u>Observações</u>
≥ 12 anos	Elevado		
≥ 8 anos e < 12 anos	Bom		
> 4 anos e < 8 anos	Suficiente		
< ou = 4 anos	Reduzido		
<u>Experiência Profissional Específica</u>	<u>VALORAÇÃO</u>	<u>VALORAÇÃO ATRIBUÍDA</u>	<u>Observações</u>
≥ 4 anos	Elevado		
≥ 1 ano e < 4 anos	Bom		
< 1 ano	Suficiente		
Sem exercício de funções dirigentes	Reduzido		

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE UM CHEFE DE DIVISÃO DE EQUIPAMENTOS MUNICIPAIS -
MUNICÍPIO DE MONTE-MOR-O-VELHO**

**FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO PARA EFEITOS DE AVALIAÇÃO DOS FATORES DE APRECIÇÃO PREVISTOS NA
ATA N.º 1**

Alocação 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:

Data:	O Júri	
		
		
		