

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DO 2.º GRAU - CHEFE DA DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO

----- Aos vinte e seis dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e dois, pelas nove horas, no Salão Nobre do Edifício dos Paços do Município de Reguengos de Monsaraz, reuniu o júri do procedimento concursal com vista ao provimento, em comissão de serviço, do cargo de direção intermédia de 2.º grau - Chefe da Divisão de Desenvolvimento Económico, cuja abertura foi aprovada na reunião ordinária da Câmara Municipal de 28 de julho de 2021, e o júri do procedimento em sessão ordinária da Assembleia Municipal de 26 de novembro de 2021, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

----- O júri deliberou por unanimidade, na sequência da deliberação da câmara municipal que determinou a abertura do procedimento: -----

----- **1. Métodos de seleção:** de acordo com o artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, aplicável à administração local por força do artigo 2.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, ambos os diplomas legais na sua atual redação, e nos termos da deliberação de câmara autorizadora da abertura do concurso, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular e a Entrevista Pública de Seleção: -----

----- a) Avaliação Curricular (AC) — ponderação de 50%; -----

----- b) Entrevista Pública de Seleção (EPS) — ponderação de 50% -----

----- **1.1 Avaliação Curricular** - visa analisar a qualificação e as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o concurso é aberto, com base na análise dos currículos. Para tal, serão considerados e ponderados os parâmetros de maior relevância para o cargo a ocupar e que são os seguintes: Habilitação Académica, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho. A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, seguindo o seguinte critério: -----

----- $AC = (HA + FP + EP + AD) / 04$ -----

----- Em que: -----

----- AC = Avaliação Curricular; -----

----- HA = Habilitação Académica; -----

----- FP = Formação Profissional; -----

----- EP = Experiência Profissional; -----

----- AD = Avaliação de Desempenho. -----

----- Sendo que: -----

----- **1.1.1 Habilitações Académicas (HA):** -----

----- Habilitações legais exigíveis - 16 valores; -----

----- Habilitação superior à legalmente exigível (Mestrado na área da Gestão ou Economia) - 17 valores; -----

----- Habilitação superior à legalmente exigível (Doutoramento na área da Gestão ou Economia) - 18 valores; -----

----- Habilitação académica preferencial (Licenciatura na área da Gestão ou Economia) - acrescem 2 valores (até ao limite máximo de 20 valores). -----

----- **1.1.2 Formação Profissional (FP):** -----

----- Serão consideradas ações de formação e aperfeiçoamento profissional consideradas pelo júri como relevantes para o posto de trabalho e devidamente comprovadas, nomeadamente nas áreas temáticas dos mecanismos e recursos comunitários, regionais e nacionais de apoio ao desenvolvimento local, da avaliação de desempenho, da chefia e liderança, da contratação pública e da estratégia e planeamento na administração pública. Nas ações cujos certificados de formação não façam referência à duração será considerada a duração de 3 horas. As que se refiram a dias considerar-se-á 7 horas por cada dia. -----

----- sem formação - 0 valores; -----

----- até 50 horas de formação - 4 valores; -----

----- de 51 a 100 horas de formação - 8 valores; -----

----- de 101 a 250 horas de formação - 12 valores; -----

----- de 251 a 400 horas de formação - 16 valores; -----

----- superior a 400 horas de formação - 20 valores. -----

----- **1.1.3 Experiência Profissional (EP):** -----

----- Será considerado o desempenho de funções relevantes para o cargo colocado a concurso: -----

----- sem experiência profissional - 0 valores; -----

----- inferior a 2 anos - 10 valores; -----

----- de 2 a 4 anos - 12 valores; -----

----- superior a 4 anos até 6 anos - 14 valores; -----

----- superior a 6 anos até 8 anos - 16 valores; -----

----- superior a 8 anos até 10 anos - 18 valores; -----

----- mais de 10 anos de experiência - 20 valores. -----

----- experiência profissional no desempenho de funções dirigentes na administração pública - acrescem 2 valores (até ao limite máximo de 20 valores). -----

----- **1.1.4 Avaliação de desempenho (AD):** -----

----- No âmbito da administração pública, e ao abrigo do SIADAP, relativa aos últimos 3 ciclos avaliativos: -----

----- avaliação de desempenho de 0 a 2 pontos - 6 valores; -----

----- avaliação de desempenho com pontuação entre 3 e 5 pontos - 10 valores. -----

----- avaliação de desempenho com pontuação entre 5,1 e 7 pontos - 14 valores. -----

----- avaliação de desempenho com pontuação entre 7,1 e 8,9 pontos - 18 valores. -----

----- avaliação de desempenho com pontuação de 9 pontos - 20 valores. -----

----- Para determinar os pontos deste parâmetro de avaliação, as avaliações de desempenho obtidas são convertidas no sistema de pontos suprarreferidos da seguinte forma: -----

----- por cada avaliação de “excelente” e de “desempenho excelente” - 3 pontos; -----

----- por cada avaliação de “muito bom” ou de “desempenho relevante” - 2 pontos; -----

----- por cada avaliação de “bom” ou de “desempenho adequado” - 1 ponto; -----

[Handwritten signatures]



----- por cada avaliação de desempenho inferior a “bom” ou a “desempenho adequado” - 0 pontos; -----
----- Aos trabalhadores não avaliados no âmbito do SIADAP será atribuído 1 ponto por cada ciclo ou os pontos que lhe foram atribuídos em sede de substituição por avaliação por ponderação curricular. Havendo ciclos avaliados de SIADAP e ciclos posteriores em que tal avaliação não ocorreu, releva para a avaliação destes últimos a avaliação obtida no ciclo anterior no âmbito do SIADAP. -----

----- **1.2 Entrevista Pública de Seleção (EPS)** - A Entrevista Pública de Seleção visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. Será classificada de 0 a 20 valores, e nela serão considerados os seguintes fatores: -----

- a) Conhecimento das tarefas inerentes ao conteúdo funcional do lugar a prover; -----
- b) Capacidade de relacionamento e de liderança; -----
- c) Interesse e motivação profissional; -----
- d) Sentido de responsabilidade. -----

----- A avaliação será feita da seguinte forma, relativamente a cada um dos fatores: -----

- Não favorável - 1 valor; -----
- Favorável com reservas - 2 valores; -----
- Favorável - 3 valores; -----
- Bastante favorável - 4 valores; -----
- Preferencialmente favorável - 5 valores. -----

----- A classificação deste método de seleção será o valor resultante da soma dos valores atribuídos nos fatores considerados, utilizando-se para o efeito a matriz constante em anexo à presente ata e que aqui se dá por integralmente reproduzida para todos os efeitos legais. -----

----- Cada prova do método de seleção Entrevista Pública de Seleção terá a duração de aproximadamente trinta minutos. -----

----- **3. Classificação final:** será expressa na escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula: -----

$$CF = \frac{AC + EPS}{2}$$

2

----- em que:

- CF = Classificação final;
- AC= Avaliação Curricular;
- EPS= Entrevista Pública de Seleção.

----- Considerar-se-ão não aprovados os candidatos que na classificação final obtenham classificação inferior a 9, 5 valores. -----

----- **4.** Os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista pública de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam de atas de reuniões do júri do concurso, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitadas. -----

----- Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, pelas onze horas, da qual é lavrada a presente ata, que depois de lida e aprovada, por unanimidade, segue assinada por todos os membros do júri: -----

----- Os membros do júri: -----

Rute Paula Quintas Sereto Murteira (Presidente do júri): Rute Paula Quintas Sereto Murteira

Nelson Fernando Nunes Galvão (1.º Vogal Efetivo): Nelson Fernando Nunes Galvão

Maria Rosa Garcia Cavaco (2.º Vogal Efetivo): Maria Rosa Garcia Cavaco

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO



CÂMARA MUNICIPAL

MATRIZ

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE CARGO DE DIRECÇÃO INTERMÉDIA DO 2.º GRAU - CHEFE DA
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO

Nome do candidato(a): _____

A Entrevista Pública de Seleção visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. Será classificada de 0 a 20 valores

Interesse e Motivação Profissional

Classificação: _____

Questão:

Resposta dada pelo candidato(a)

Presidente: _____ 1.º Vogal Efetivo: _____ 2.º Vogal Efetivo: _____

Sentido de Responsabilidade

Classificação: _____

Questão:

Resposta dada pelo candidato(a)

Presidente: _____ 1.º Vogal Efetivo: _____ 2.º Vogal Efetivo: _____

Conhecimento das tarefas inerentes ao conteúdo funcional do lugar a prover

Classificação: _____

Questão:

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

MATRIZ

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE CARGO DE DIRECÇÃO INTERMÉDIA DO 2.º GRAU - CHEFE DA
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO



CÂMARA MUNICIPAL

Nome do candidato(a): _____

Resposta dada pelo candidato(a)

Presidente: _____ 1.º Vogal Efetivo: _____ 2.º Vogal Efetivo: _____

Capacidade de Relacionamento e de Liderança

Classificação: _____

Questão:

Resposta dada pelo candidato(a)

Presidente: _____ 1.º Vogal Efetivo: _____ 2.º Vogal Efetivo: _____

Classificação Final: _____

(média aritmética simples)

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

MATRIZ

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE CARGO DE DIRECÇÃO INTERMÉDIA DO 2.º GRAU - CHEFE DA
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO



Nome do candidato(a): _____

Interesse e Motivação Profissional		
Escala Qualitativa	Escala Quantitativa	Descritivo
Não Favorável	1	Não apresenta qualquer interesse para o lugar a prover revelando fortes sinais de desmotivação
Favorável com reservas	2	Apresenta algum interesse para o lugar a prover apesar de apresentar alguma desmotivação
Favorável	3	Apresenta interesse e motivação para o lugar a prover
Bastante Favorável	4	Manifesta interesse pelo lugar a prover e evidencia sinais de motivação
Preferencialmente Favorável	5	Demonstra iniciativa, persistência e predisposição para o lugar a prover, revelando deste modo grande motivação e interesse

Sentido de Responsabilidade		
Escala Qualitativa	Escala Quantitativa	Descritivo
Não Favorável	1	Não revela qualquer sentido de responsabilidade e compromisso com a função a integrar
Favorável com reservas	2	Apesar da noção de responsabilidade inerente à função, não revela a responsabilidade exigida
Favorável	3	Enquadra-se nos padrões exigidos de responsabilidade para a função a prover
Bastante Favorável	4	Revela-se muito responsável, tendo noção do verdadeiro compromisso da função
Preferencialmente Favorável	5	Revela-se bastante responsável, ponderada, tem noção do compromisso da função, pessoa consciente dos seus actos.

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO



MATRIZ

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE CARGO DE DIRECÇÃO INTERMÉDIA DO 2.º GRAU - CHEFE DA
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO

Nome do candidato(a): _____

Conhecimento das tarefas inerentes ao conteúdo funcional do lugar a prover		
Escala Qualitativa	Escala Quantitativa	Descritivo
Não Favorável	1	Não revela conhecimento das tarefas a exercer
Favorável com reservas	2	Revela de forma muito superficial conhecimento das tarefas a exercer
Favorável	3	Revela conhecimento das tarefas a exercer
Bastante Favorável	4	Revela bom conhecimento das tarefas a exercer
Preferencialmente Favorável	5	Revela pleno conhecimento das tarefas a exercer

CAPACIDADE DE RELACIONAMENTO E DE LIDERANÇA		
Escala Qualitativa	Escala Quantitativa	Descritivo
Não Favorável	1	Revela muitas dificuldades de relacionamento e de liderança
Favorável com reservas	2	Revela dificuldades de relacionamento e de liderança
Favorável	3	Revela ter capacidade de relacionamento e capacidade de liderança em termos adequados
Bastante Favorável	4	Revela boa capacidade de relacionamento e capacidade de liderança
Preferencialmente Favorável	5	Revela excelente capacidade de relacionamento e capacidade de liderança

Reguengos de Monsaraz, ____ de ____ de 2022

Os membros do Júri:

Presidente do Júri: _____

Primeiro Vogal Efetivo: _____

Segundo Vogal Efetivo: _____