





## ATA DE REUNIÃO

### OBJETIVOS

**Ata nº 1** – Fixação de parâmetros de avaliação, da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no âmbito do Procedimento Concursal para Recrutamento, Seleção e Provimento do Cargo de Direção Intermédia de 2º Grau – Divisão de Desenvolvimento Socio-Cultural, Educativo e Desportivo

PESSOAS CONVOCADAS	RUBRICAS
Hugo Miguel Silveira Ferreira	
Baptista António Marchante Catita	
Paulo Jorge da Cunha Catarino Silva	

**LOCAL:** Edifício da Câmara  
Municipal de  
Estremoz

**DATA:** 11-01-2021

**HORA:** 10:00 horas



Ao décimo primeiro dia do mês de janeiro de dois mil e vinte e um, pelas dez horas nas instalações da Câmara Municipal de Estremoz, sitas no Rossio Marquês de Pombal, reuniu o Júri designado em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, que procedeu à adaptação à administração local do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro e por deliberação da Assembleia Municipal de 11 de dezembro de 2020, para o procedimento concursal para recrutamento, seleção e provimento do cargo de Dirigente Intermédio de 2º Grau da Divisão de Desenvolvimento Sócio- Cultural, Educativo e Desportivo, estando presentes, Dr. Hugo Miguel Silveira Ferreira, Chefe da Divisão de Planeamento e Desenvolvimento, do Município de Redondo, em substituição do Professor João Carlos Pires Brigola, Professor Auxiliar com agregação, do Departamento de História da Universidade de Évora, Dr. Baptista António Marchante Catita, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira, do Município de Estremoz, e o Engº Paulo Jorge da Cunha Catarino Silva, Chefe da Divisão de Ordenamento do Território e Obras Municipais do Município de Estremoz.

A presente reunião teve como objetivo, tendo em conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar posto a concurso, definir:

- a) Os critérios de apreciação e ponderação curricular, por referência ao perfil do cargo aprovado aprovado na Assembleia Municipal de 11/12/2020;
- b) Os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Pública;
- c) A ponderação a atribuir a cada um dos métodos (avaliação curricular e entrevista pública), no cálculo final;

Assim, face ao disposto no n.º 1 do artigo 20º e no n.º 1 do artigo 21º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto, pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, aplicada à administração local pela Lei n.º 42/2012, de 28 de dezembro e pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro na sua redação na sua redação atual, foi deliberado o seguinte:

- a) Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou de contrato por tempo indeterminado, que sejam detentores de licenciatura adequada ao cargo, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e que reúnam um mínimo de 4 (quatro) anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, dado tratar-se de um cargo de direção intermédia de 2º grau.



- b) Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), e utilizar a escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, tanto em cada um dos métodos de seleção, como na avaliação final

### Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

1. **Avaliação Curricular (AC)**, que terá uma ponderação de 50%, visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para o qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional contemplando as Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), respeitando a seguinte fórmula:

$$AC = HA + EP + FP + AD / 4$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académicas

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

**1.1 Habilitações Académicas (HA)**, em que se ponderará o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida e o facto de a Licenciatura corresponder ou não ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, aferidos de acordo com os seguintes critérios:

Licenciatura – 18 valores

Mestrado – 19 valores

Doutoramento – 20 valores

**1.2 Experiência Profissional (EP)** – Este fator será expresso numa escala de 0 a 20 valores e avaliado tendo em consideração o desempenho efetivo de funções na área, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples e ponderada das classificações dos subitens a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = TSFP + TS + EPVSPDE + FC / 4$$

Em que:

EP = Experiência Profissional

TSFP = Tempo Serviço na Função Públicas

TS = Experiência Profissional de Técnico Superior

EPVSPDE = Experiência Profissional em valorização e salvaguarda de património e dinamização de eventos



FC = Experiência no Exercício de Cargos ou funções de Chefia

**Tempo de Serviço na Função Pública (TSFP):** Avaliar-se-á a duração do desempenho de funções públicas:

Inferior a 4 anos	0 valores
Igual ou superior a 4 anos e inferior a 8 anos	10 valores
Igual ou superior a 8 anos a 12 anos	15 valores
Igual ou superior a 12 anos	20 valores

**Experiência Profissional em funções correspondentes a Técnico Superior (TS):**

Avaliar-se-á o desempenho de funções, cargos ou categorias, para cujo exercício ou provimento, seja legalmente exigível a licenciatura, nos seguintes termos:

Inferior a 4 anos	0 valores
Igual ou superior a 4 anos e inferior a 8 anos	10 valores
Igual ou superior a 8 anos a 12 anos	15 valores
Igual ou superior a 12 anos	20 valores

**Experiência Profissional em Valorização e Salvaguarda de Património e Dinamização de Eventos**

Sem experiência	0 valores
Experiência até 2 anos	10 valores
Experiência superior a 2 anos e até 3 anos	15 valores
Experiência superior a 3 anos	20 valores

**Experiência no Exercício de Cargos ou Funções de Chefia (FC):** Avaliar-se-á a experiência profissional no exercício de cargos ou funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de relevante interesse para o exercício das funções da unidade orgânica, sendo valorada nos seguintes termos:

Não exerceu cargos ou funções de coordenação ou outros cargos ou funções de relevante interesse	0 valores
Exercício de cargos ou funções de coordenação na área por um período até 1 ano	10 valores
Exercício de cargos de dirigente intermédio até 1 ano	15 valores
Exercício de cargos de dirigente intermédio por um período superior a 1 ano	20 valores



por um período superior a 1 ano

**1.3 Formação Profissional (FP)**, em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo candidato e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover em que são ponderadas as ações de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, tendo em conta exclusivamente as que foram frequentadas ou ministradas nos últimos 5 anos, aferidas de acordo com os seguintes critérios:

Sem formação	0 valores
Participação em ações de formação, nos últimos 5 anos, com duração inferior a 60 horas	10 valores
Participação em ações de formação, nos últimos 5 anos, com duração total entre 60 e 120 horas	15 valores
Participação em ações de formação, nos últimos 5 anos, com duração total superior a 120 horas	20 valores

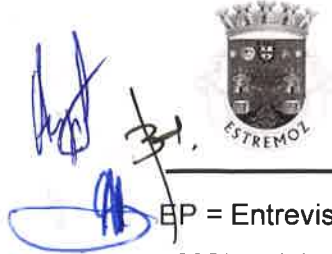
**1.4 Avaliação de desempenho (AD)** – em que se considerará a média aritmética da avaliação homologada relativa aos três últimos períodos e será avaliada da seguinte forma:

Avaliação de desempenho entre 4,5 e 5 valores	20 valores
Avaliação de desempenho igual ou superior a 4 e menor que 4,5 valores	18 valores
Avaliação de desempenho igual ou superior a 3,5 e menor que 4 valores	16 valores
Avaliação de desempenho igual ou superior a 3 e menor que 3,5	14 valores
Avaliação de desempenho igual ou superior a 2,5 e menor que 3	12 valores
Avaliação de desempenho igual ou superior a 2 e menor que 2,5	10 valores
Avaliação de desempenho menor que 2	0 valores

**2. Entrevista Pública (EP)** – na qual o júri pretende avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões e capacidades profissionais dos candidatos, de acordo com as exigências do cargo a prover. A ponderação para EP é de 50%, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples e ponderada das classificações dos fatores a avaliar de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = \frac{AMCL + EFV + CT + CRP}{4}$$

Em que:



EP = Entrevista Pública

AMCL = Atitude, Motivação e Capacidade de Liderança

EFV = Expressão e Fluência Verbal

CT = Conhecimentos Técnicos

CRP = Capacidade de Resolução de Problemas

A **Atitude, Motivação e Capacidade de Liderança (AMCL)**, avalia o comportamento do candidato em termos de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, apresentação e confiança, bem como, os motivos de apresentação da candidatura ao lugar e o interesse do candidato pelas funções, avaliando-se a sua capacidade de liderança, de gestão e de motivação de equipas.

A **Expressão e Fluência Verbal (EFV)** avalia a coerência e clareza discursiva, a riqueza vocabular, a capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas e a capacidade e rapidez de raciocínio.

Nos **Conhecimentos Técnicos (CT)** serão analisados e ponderados os conhecimentos efetivos dos candidatos na área de valorização e salvaguarda de património e dinamização de eventos

A **Capacidade de Resolução de Problemas (CRP)** avalia a capacidade de resposta a situações imprevistas e a eficácia da solução apresentada.

A avaliação destes parâmetros far-se-á de acordo com a seguinte valoração:

Manifestação Insuficiente	Até 5 valores
Insuficiente	Até 9 valores
Suficiente	Até 13 valores
Bom	Até 16 valores
Muito Bom	Até 18 valores
Excelente	Até 20 valores

**3. A Classificação Final (CF)**, expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 50\% AC + 50\% EP$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública



Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que o comporta, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha uma valoração final inferior a 9,5 valores em casa método de seleção, o que determina a sua não

Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, pelo presidente do júri, tendo da mesma sido lavrada esta ata que, depois de lida e aprovada por todos os membros do júri acima identificados, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos. -----

----- O Júri -----

----- O 1º Vogal Efetivo,

----- O 2º Vogal Efetivo,

----- O 1º Vogal Suplente,

*Handwritten signatures in blue ink, including a large signature and a circled number '9'.*

