

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU PARA O SERVIÇO DE EDUCAÇÃO, CULTURA E SOCIEDADE DO MUNICÍPIO DE MONCHIQUE

ATA N.º 1

Aos vinte e dois dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e dois, reuniu o júri de o procedimento concursal para recrutamento do cargo de direção intermédia do 3.º grau para o Serviço de Educação, Cultura e Sociedade, destinado a candidatos em funções públicas por tempo indeterminado, autorizado por despacho n.º RH-47-2021/2025, proferido em 04-nov-2022, pelo Vice-Presidente da Câmara, Dr. Humberto Sérgio, estando presente os membros efetivos, designados por deliberação da Assembleia Municipal tomada em 29-nov-2022 – Dra. Sandra Patrícia dos Santos Rodrigues Generoso, Dr. Paulo Jorge Fragoso de Oliveira e Dra. Isabel Maria dos Santos Alfarrobeira Cabrita –, com a seguinte: -----

----- ORDEM DE TRABALHOS: -----

Ponto 1 – Designar membro para secretariar os trabalhos do júri. -----

Ponto 2 – Fixar os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista pública, bem como o sistema de classificação final. -----

Ponto 3 – Elaborar os modelos da ficha de avaliação curricular e da ficha de entrevista profissional de seleção. -----

Verificada a existência de quórum, o presidente do Júri deu início aos trabalhos, de que se registam, sucintamente, as seguintes deliberações tomadas: -----

PONTO 1 – Designar membro para secretariar os trabalhos do júri: -----

Foi designada a Dra. Jéssica da Silva Calixto, técnica superior (jurista), do Município de Monchique, para secretariar os trabalhos do júri, ficando a Secção de Recursos Humanos encarregue de indicar outro trabalhador para aquele efeito, em caso de necessidade de substituição da referida trabalhadora. -----

PONTO 2 – Fixar os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista pública, bem como o sistema de classificação final: -----

A este propósito o Júri deliberou fixar os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista pública, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa. -----

Assim, para apuramento da classificação final, após aplicação dos métodos de seleção, avaliação curricular e entrevista pública, a fórmula a utilizar é a seguinte:-----

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

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública

1) Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, através da ponderação e avaliação das aptidões, competências e elementos de maior relevância dos candidatos relativamente às exigências para ocupação e exercício do cargo dirigente na área para a qual este procedimento foi aberto com base na análise dos respetivos currículos profissionais. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\% + FP \times 20\% + EP \times 60\%)$$

em que: HA (Habilitações Académicas); FP (Formação profissional); EP (Experiência Profissional).

As regras a observar na valorização dos parâmetros atrás indicados são as seguintes: ----

1.1) Habilitações Académicas (HA) – Entende-se por “Habilitação Académica” apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou seja a este equiparada, e que devidamente comprovada, através de documento oficial da respetiva. A avaliação será realizada nos seguintes termos: -----

Habilitação exigida (licenciatura)	14 valores
Habilitação superior à exigida	16 valores
Habilitação exigida (Licenciatura, preferencialmente nas áreas das ciências sociais do comportamento, serviços sociais e ciências do desporto e atividade física)	18 valores
Habilitação superior à exigida, na área de nas áreas das ciências sociais do comportamento, serviços sociais e ciências do desporto e atividade física	20 valores

1.2) Formação Profissional (FP) – Pretende-se avaliar a formação profissional concluída e comprovada através de certificado/diploma das respetivas entidades com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais. Assim será considerada a frequência de cursos e ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e outras ações de aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do cargo a prover. Sempre que o respetivo certificado/diploma não conste o número de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. A avaliação da formação profissional, será efetuada nos seguintes termos: -----

Candidatos sem formação profissional relacionada com a área funcional do cargo a prover	4 valores
Candidatos com formação profissional de relevante interesse e relacionada com a área funcional do cargo a prover, serão valorados com um mínimo de 10 valores, ao que acresce, até ao limite de 20 valores, o seguinte:	
Participação em formação profissional com duração de um dia	0,3 valores
Participação em formação profissional com duração de dois dias	0,5 valores
Participação em formação profissional com duração de três a cinco dias	1 valor
Participação em formação profissional com duração superior a uma e até duas semanas	2 valores
Participação em formação profissional com duração superior a duas semanas e até 1 mês	3 valores
Participação em formação profissional com duração superior a 1 mês	4 valores
Participação em formação profissional com duração igual ou superior a 1 ano	5 valores

1.3) Experiência Profissional (EP) – Na experiência profissional, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o cargo, isto é, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover. Será ponderado o desempenho de funções na área e em cargo de direção, designadamente pela sua natureza e duração e experiência profissional específica num máximo de 20 valores, onde a pontuação do exercício de funções e cargos será feita em anos completos (ano = 365

dias), devidamente comprovado, através de documento das respectivas entidades, da seguinte forma: -----

$$EP = (EFCC \times 40\% + ECD \times 60\%)$$

em que: EFCC (Experiência em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura); e ECD (Experiência em cargos dirigentes).

- a) Para o cálculo da experiência profissional/anos de serviço em funções/cargo/carreiras (EFCC) para as quais seja exigível a posse de licenciatura, será considerada a experiência profissional comprovada, nos seguintes termos: -----

Entre 4 e 6 anos em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	10 valores
Superior a 6 e até 9 anos em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	11 valores
Superior a 9 e até 12 anos em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	12 valores
Superior a 12 e até 15 anos em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	13 valores
Superior a 15 anos em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	14 valores
Entre 4 e 6 anos em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura, na área do cargo a prover	16 valores
Superior a 6 e até 9 anos em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura, na área do cargo a prover	17 valores
Superior a 9 e até 12 anos em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura, na área do cargo a prover	18 valores
Superior a 12 e até 15 anos em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura, na área do cargo a prover	19 valores
Superior a 15 anos em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura, na área do cargo a prover	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. -----

- b) Para o cálculo da experiência profissional/anos de serviço em cargos Dirigentes (ECD) será considerada a experiência profissional comprovada, nos seguintes termos: -----

Até 3 anos em cargo Dirigente na Administração Pública	10 valores
Superior a 3 e até 6 anos em cargo Dirigente na Administração Pública	11 valores
Superior a 6 e até 9 anos em cargo Dirigente na Administração Pública	12 valores
Superior a 9 e até 12 anos em cargo Dirigente na Administração Pública	13 valores
Superior a 12 anos em cargo Dirigente na Administração Pública	14 valores
Até 3 anos em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover	16 valores
Superior a 3 e até 6 anos em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover	17 valores
Superior a 6 e até 9 anos em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover	18 valores
Superior a 9 e até 12 anos em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover	19 valores
Superior a 12 anos em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

2) A entrevista pública, visa avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: -----

- a) **Conhecimento das funções a desempenhar e da realidade do Concelho de Monchique no contexto onde desempenhará as funções** – Neste item procura-se avaliar o percurso, experiência e conhecimentos que o candidato possui na área do cargo a prover e da realidade do Concelho de Monchique.-----
- b) **Motivação e interesse para o desempenho do cargo** – Neste item procura-se avaliar os interesses, as expetativas e motivações profissionais do candidato inerentes ao cargo a desempenhar. -----

- c) **Capacidade de planeamento e organização** – Neste item procura-se avaliar a presença de competências ao nível do planeamento e organização. Visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades-----
- d) **Capacidade de liderança e de gestão, desenvolvimento e motivação dos colaboradores** – Neste item procura-se avaliar a presença de competências ao nível da liderança e gestão de pessoas. Visa avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.-----
- e) **Orientação para resultados** - Neste item procura-se avaliar a presença de competências ao nível da gestão organizacional e concretização de objetivos. Visa avaliar a capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.-----
- f) **Orientação para a inovação e mudança** - Visa avaliar a capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação. -----
- g) **Sentido crítico** - Neste item procura-se avaliar a capacidade de argumentação, as opções tomadas e respetiva fundamentação, perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral. -----

Os parâmetros atrás indicados serão pontuados numa escala que a seguir se indica:-----

-----Elevado -----	----- 20 valores
-----Bom -----	----- 16 valores
-----Suficiente -----	----- 12 valores
-----Reduzido-----	----- 8 valores
-----Insuficiente -----	----- 4 valores

O resultado final da entrevista pública será expresso de 0 a 20 valores e a avaliação resultará da média aritmética simples das classificações atribuídas a cada parâmetro. ----

Serão excluídos os candidatos que não compareçam à entrevista pública, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção. -----

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados. -----

PONTO 3 – Elaborar os modelos da ficha de avaliação curricular e da ficha de entrevista profissional de seleção. -----

O júri elaborou os modelos de ficha de avaliação curricular e guião de entrevista pública de seleção, com base nos parâmetros atrás definidos. -----

E nada mais havendo a tratar foi elaborada a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos presentes. -----

Presidente,

1.º Vogal efetivo,

2.º Vogal efetivo,