



Ata da reunião do Júri do Procedimento Concursal para o provimento dos cargos de direção intermédia de 2.º grau – Chefes de Divisão

Data: 2018-11-14	Hora: 15h00
Agenda:	
Ponto único: Densificação de Critérios	
Presenças	Função
Marcelo Caetano Delgado	Presidente do Júri
José Amadeu Guedes de Paiva	1.º Vogal
Ana Maria Moura dos Santos	2.º Vogal

Ponto único: Densificação de Critérios

Por deliberação da Câmara Municipal de 07.06.2018 e deliberação da Assembleia Municipal de 26.06.2008, foi aprovada a abertura de um procedimento de recrutamento para cargos dirigentes intermédios de 2.º grau, abaixo identificados e designado o respetivo Júri:

Referência 1 – Dirigente Intermédio de 2.º Grau, Chefe da Divisão de Desporto;

Referência 2 – Dirigente Intermédio de 2.º Grau, Chefe da Divisão de Cultura e Turismo;

Referência 3 – Dirigente Intermédio de 2.º Grau, Chefe da Divisão de Cidadania e Juventude;

Referência 4 – Dirigente Intermédio de 2.º Grau, Chefe da Divisão de Ordenamento do Território;

Referência 5 – Dirigente Intermédio de 2.º Grau, Chefe da Divisão de Ambiente;

Referência 6 – Dirigente Intermédio de 2.º Grau, Chefe da Divisão de Tecnologias de Informação e Multimédia;

Referência 7 – Dirigente Intermédio de 2.º Grau – Chefe da Divisão de Inovação, Planeamento e Apoio ao Investimento.

Cabe ao Júri a densificação dos métodos de seleção definidos, que se estabelecem do seguinte modo:

1. Postos de Trabalho e perfil pretendido

Os postos de trabalho e o perfil pretendido correspondem ao exercício de funções dirigentes previstas no Art.º 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, conjugadas com as atribuições e competências das respetivas Unidades Orgânicas, de acordo com o Regulamento da Organização dos Serviços Municipais de Valongo, publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 61, de 27 de março de 2018 (Despacho n.º 3172/2018). Os candidatos devem possuir competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam até ao termo do prazo para aceitação de candidaturas, quatro



CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

2. Métodos de seleção e sua densificação

Os métodos de seleção a aplicar a todos os candidatos serão a avaliação curricular (AC) e a entrevista pública de seleção (EPS), de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 40\% + EPS \times 60\%$$

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Pública de Seleção

2.1 Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular destina-se a avaliar as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo dirigente, na área para a qual o procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo currículo, sendo ponderados os seguintes fatores: habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional.

O método de Avaliação Curricular (AC) será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 35\% + FP \times 30\% + EP \times 35\%$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

2.1.1 As habilitações académicas (HA) serão ponderadas e valoradas até ao máximo de 20 valores da seguinte forma:

- Nota Final da Licenciatura igual a 10 valores = 10 valores
- Nota Final da Licenciatura igual ou superior a 11 valores e até 15 valores = 16 valores
- Nota Final da Licenciatura superior a 15 valores = 20 valores

2.1.2 A Formação Profissional (FP), nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências necessárias ao exercício da função, sendo ponderada valorada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Sem frequência, de ações de formação = 10 valores
- Frequência de ações de formação, até ao total de 35 horas = 12 valores;



CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

- Frequência de ações de formação com um total superior a 35 horas, até ao total de 80 horas = 16 valores
- Frequência de ações de formação com um total superior a 80 horas, até ao total de 100 horas = 18 valores
- Frequência de ações de formação com um total superior a 100 horas = 20 valores

Apenas serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos 5 anos, a contar da data da publicação do presente procedimento na BEP, e desde que devidamente comprovadas.

2.1.3 A Experiência Profissional (EP)

Atender-se-á ao desempenho de funções inerentes ao conteúdo funcional, quer de técnico superior quer de dirigente, ponderada e avaliada pela sua duração, atendendo aos seguintes subfatores de ponderação:

EP= EF (50%) + CD (50%) em que:

EF= Exercício de funções em carreiras em que a habilitação exigida é a licenciatura;

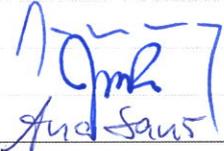
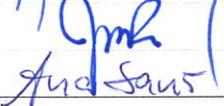
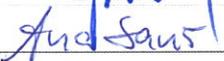
- De 4 até 10 anos = 16 valores;
- Superior a 10 anos = 20 valores

CD = Exercício de funções em cargos dirigentes.

- Sem exercício de funções em cargos dirigentes = 10 valores
- Exercício de cargos dirigentes até 9 anos = 16 valores;
- Exercício de cargos dirigentes superior a 9 anos = 20 valores.

2.2 Entrevista Pública de Seleção (EPS)

Destina-se a avaliar, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e aspetos comportamentais dos candidatos, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e o perfil pretendido, sendo objeto de apreciação, de entre outros, a expressão e fluência verbais, sentido crítico, conhecimentos na área do provimento, motivação e interesse pela função, capacidade de iniciativa, liderança e responsabilidade. Este método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

Júri	Função	Assinatura
Marcelo Delgado	Presidente do Júri	
José Amadeu Paiva	1.º Vogal	
Ana Maria Santos	2.º Vogal	

-----/-----