

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO RECRUTAMENTO DE UM CARGO DIRIGENTE DE 3.º GRAU – CHEFE DE UNIDADE  
UNIDADE DE SERVIÇOS MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, JUVENTUDE E DESPORTO**

**ATA N.º 1**

Aos vinte dias do mês de março de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento concursal relativo ao recrutamento de um cargo dirigente de 3.º grau, para a Unidade de Serviços Municipais de Educação e Formação Profissional, Juventude e Desporto, estando presentes Nuno Miguel da Fonseca Amaral, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Económico, Cultura e Turismo do Município de S. João da Pesqueira, Presidente do Júri, João Paulo Moita dos Santos, Chefe da Divisão Administrativa do Município de Moimenta da Beira, e Ricardo Inácio de Castro, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social do Município de Moimenta da Beira, na qualidade de vogais.

Nos termos do disposto no n.º 1 dos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, a presente reunião teve por objetivo proceder à definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, bem como da grelha classificativa e do sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

Assim, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

- a) Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou de contrato de trabalho por tempo indeterminado que sejam detentores de licenciatura adequada ao cargo, nomeadamente nas CNAEF's 14, 813 e 812, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam um mínimo de dois anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura;
- b) Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP);
- c) Utilizar, tanto nos métodos de seleção como na classificação final, a escala de 0 a 20 valores.

**1. AVALIAÇÃO CURRICULAR**

A avaliação curricular visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no curriculum vitae; nomeadamente as habilitações académicas, experiência profissional e a formação profissional, ações de formação apresentadas bem como outros documentos que façam prova da experiência profissional de cada candidato, relativamente às exigências do cargo. A valoração será expressa de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte fórmula:

$AC = (HA \times 40\%) + (EP \times 30\%) + (FP \times 30\%)$ , em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

EP = Experiência Profissional;

FP = Formação Profissional

Assim, na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:

- a) **Habilitações académicas (HA):** Neste parâmetro será ponderado o fator Licenciatura correspondente ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica

superior, com relevância para o desempenho do cargo a concurso, valorado de acordo com os seguintes critérios:

**i) Licenciatura** – 16 valores;

**i.1) Pós-graduação/Especialização** - um valor por cada, com o mínimo de 60 ECT's, até 2 valores.

**ii) Mestrado** – 18 valores;

**iii) Doutoramento** – 20 valores;

**b) Experiência profissional (EP):** Neste item será tomada em consideração a experiência no desempenho de funções na Administração Pública, e em cargos dirigentes, de acordo com as seguintes fórmulas e nos seguintes termos:

$EP = (EFP + ECD) / 2$ , em que:

**EFP = Exercício em Funções Públicas**

< 6 anos	-	16 valores;
≥ 6 anos e ≤ 12 anos	-	18 valores;
≥ 12 anos	-	20 valores.

**ECD = Exercício em Cargos Dirigentes (Direção Intermédia de 3.ª grau ou superior)**

Não exerceu	-	12 valores
< 3 anos	-	16 valores;
≥ 3 anos e ≤ 8 anos	-	18 valores;
≥ 9 anos	-	20 valores

**c) Formação profissional (FP):** Neste item o júri tomará em consideração as ações de formação, de acordo com a sua duração, com interesse específico para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação. Este critério será avaliado da seguinte forma:

$$FP = (0,7 \times HF) + (0,3 \times FE)$$

Em que,

FP – Formação Profissional

HF – Participação em ações de formação

FE – Cursos Destinados a dirigentes intermédios ou superiores da administração local

HF - A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes parâmetros e, para efeitos de normalização, considerar-se-á um dia equivalente a 7 horas:

≤ 50 horas	-	10 valores;
De 51 a 75 horas	-	11 valores;
De 76 a 100 horas	-	12 valores;
De 101 a 125 horas	-	13 valores;
De 126 a 150 horas	-	14 valores;
De 151 a 200 horas	-	15 valores;
De 201 a 250 horas	-	16 valores;
De 251 a 300 horas	-	17 valores;
De 301 a 350 horas	-	18 valores;
De 351 a 400 horas	-	19 valores;
>400 horas	-	20 valores.

FE – A frequência de cursos destinados a dirigentes intermédios ou superiores da administração local, em conformidade com a Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes parâmetros:

- Sem frequência - 0 valores;
- Frequência de cursos (GEPAL, SADAL, CEFADAL, entre outros, em cumprimento do disposto no artigo 12.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação - 20 valores;

## 2. ENTREVISTA PÚBLICA

A Entrevista Pública visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício do cargo, e, terá a duração de sensivelmente 30 minutos.

Tendo em conta a complexidade de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação:

- a) Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal:** avalia a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos, capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade e resolução de conflitos e sociabilidade.

<b>Excelente</b>	Elevada capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, sem desvios de soluções possíveis; elevada capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; elevada capacidade de resolução de conflitos; elevada sociabilidade	<b>18-20 valores</b>
<b>Muito Bom</b>	Muito boa capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, sem desvios de soluções possíveis; muito boa capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; muito boa capacidade de resolução de conflitos; muito boa sociabilidade	<b>15-17 valores</b>
<b>Bom</b>	Boa capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, sem desvios de soluções possíveis; boa capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; boa capacidade de resolução de conflitos; boa sociabilidade	<b>13-14 valores</b>
<b>Suficiente</b>	Suficiente capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, sem desvios de soluções possíveis; suficiente capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; suficiente capacidade de resolução de conflitos; suficiente sociabilidade	<b>10-12 valores</b>
<b>Insuficiente</b>	Insuficiente capacidade de comunicação oral; não esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, sem desvios de soluções possíveis; incapacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; incapacidade de resolução de conflitos; sociabilidade insuficiente	<b>1-9 valores</b>

- b) Espírito de equipa e capacidade de coordenação de equipas:** avalia a capacidade para liderar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional:

<b>Excelente</b>	Elevada capacidade para integração em equipas; elevado papel ativo e cooperante nos grupos de trabalho; elevada partilha de informações e conhecimentos; elevada disponibilidade para apoiar os membros da equipa	<b>18-20 valores</b>
<b>Muito Bom</b>	Muito boa capacidade para integração em equipas; muito bom papel ativo e cooperante nos grupos de trabalho; muito boa partilha de informações e conhecimentos; muito boa disponibilidade para apoiar os membros da equipa	<b>15-17 valores</b>
<b>Bom</b>	Boa capacidade para integração em equipas; bom papel ativo e cooperante nos grupos de trabalho; boa partilha de informações e conhecimentos; boa disponibilidade para apoiar os membros da equipa	<b>13-14 valores</b>
<b>Suficiente</b>	Suficiente capacidade para integração em equipas; suficiente papel ativo e cooperante nos grupos de trabalho; suficiente partilha de informações e conhecimentos; suficiente disponibilidade para apoiar os membros da equipa	<b>10-12 valores</b>
<b>Insuficiente</b>	Insuficiente capacidade para integração em equipas; insuficiente papel ativo e cooperante nos grupos de trabalho; insuficiente partilha de informações e conhecimentos; insuficiente disponibilidade para apoiar os membros da equipa	<b>1-9 valores</b>

**c) Capacidade de realização com autonomia, rigor e orientação para os resultados:**  
avalia a capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e que garantir os resultados desejados são alcançados:

<b>Excelente</b>	Elevada capacidade de realização com o compromisso de alcançar os resultados de acordo com os objetivos estratégicos da organização; Elevada capacidade de persistência perante os obstáculos ou dificuldades; elevada aceitação de correr riscos para atingir os resultados desejados; elevado compromisso com as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.	<b>18-20 valores</b>
<b>Muito Bom</b>	Muito boa capacidade de realização com o compromisso de alcançar os resultados de acordo com os objetivos estratégicos da organização; Muito boa capacidade de persistência perante os obstáculos ou dificuldades; Muito boa aceitação de correr riscos para atingir os resultados desejados; Muito bom compromisso com as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.	<b>15-17 valores</b>
<b>Bom</b>	Boa capacidade de realização com o compromisso de alcançar os resultados de acordo com os objetivos estratégicos da organização; Boa capacidade de persistência perante os obstáculos ou dificuldades; Boa aceitação de correr riscos para atingir os resultados desejados; Bom compromisso com as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.	<b>13-14 valores</b>
<b>Suficiente</b>	Suficiente capacidade de realização com o compromisso de alcançar os resultados de acordo com os objetivos estratégicos da organização; suficiente capacidade de persistência perante os obstáculos ou dificuldades; suficiente aceitação de correr riscos para atingir os resultados desejados; suficiente compromisso com as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.	<b>10-12 valores</b>
<b>Insuficiente</b>	Insuficiente capacidade de realização com o compromisso de alcançar os resultados de acordo com os	<b>1-9 valores</b>

	objetivos estratégicos da organização; insuficiente capacidade de persistência perante os obstáculos ou dificuldades; insuficiente aceitação de correr riscos para atingir os resultados desejados; insuficiente compromisso com as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.	
--	--	--

**d) Capacidade de adaptação e melhoria contínua:** avalia a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica:

<b>Excelente</b>	Elevada capacidade de reação de forma positiva à mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais, mantendo um desempenho eficiente; elevada capacidade de reconhecimento dos seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento, agindo no sentido da sua melhoria; elevada capacidade de assumir as responsabilidades e objetivos exigentes; elevada capacidade de tomar decisões e responder por elas.	<b>18-20 valores</b>
<b>Muito Bom</b>	Muito boa capacidade de reação de forma positiva à mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais, mantendo um desempenho eficiente; muito boa capacidade de reconhecimento dos seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento, agindo no sentido da sua melhoria; elevada capacidade de assumir as responsabilidades e objetivos exigentes; muito boa capacidade de tomar decisões e responder por elas.	<b>15-17 valores</b>
<b>Bom</b>	Boa capacidade de reação de forma positiva à mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais, mantendo um desempenho eficiente; boa capacidade de reconhecimento dos seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento, agindo no sentido da sua melhoria; boa capacidade de assumir as responsabilidades e objetivos exigentes; boa capacidade de tomar decisões e responder por elas.	<b>13-14 valores</b>
<b>Suficiente</b>	Suficiente capacidade de reação de forma positiva à mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais, mantendo um desempenho eficiente; suficiente capacidade de reconhecimento dos seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento, agindo no sentido da sua melhoria; suficiente capacidade de assumir as responsabilidades e objetivos exigentes; suficiente capacidade de tomar decisões e responder por elas.	<b>10-12 valores</b>
<b>Insuficiente</b>	Insuficiente capacidade de reação de forma positiva à mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais, mantendo um desempenho eficiente; insuficiente capacidade de reconhecimento dos seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento, agindo no sentido da sua melhoria; elevada capacidade de assumir as responsabilidades e objetivos exigentes; insuficiente capacidade de tomar decisões e responder por elas.	<b>1-9 valores</b>

**e) Inovação e qualidade:** avalia a capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar a sua implementação;

<b>Excelente</b>	Elevada capacidade de assumir e concretizar, com determinação e empenho, as mudanças organizacionais e funcionais superiormente definidas; elevada capacidade	<b>18-20 valores</b>
------------------	---	----------------------

	de fomentar a participação dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, tendo em vista a melhoria dos resultados; elevada aderência às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria dos serviços	
<b>Muito Bom</b>	Muito boa capacidade de assumir e concretizar, com determinação e empenho, as mudanças organizacionais e funcionais superiormente definidas; muito boa capacidade de fomentar a participação dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, tendo em vista a melhoria dos resultados; muito boa aderência às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria dos serviços	<b>15-17 valores</b>
<b>Bom</b>	Boa capacidade de assumir e concretizar, com determinação e empenho, as mudanças organizacionais e funcionais superiormente definidas; boa capacidade de fomentar a participação dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, tendo em vista a melhoria dos resultados; boa aderência às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria dos serviços	<b>13-14 valores</b>
<b>Suficiente</b>	Suficiente capacidade de assumir e concretizar, com determinação e empenho, as mudanças organizacionais e funcionais superiormente definidas; suficiente capacidade de fomentar a participação dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, tendo em vista a melhoria dos resultados; suficiente aderência às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria dos serviços	<b>10-12 valores</b>
<b>Insuficiente</b>	Fraca capacidade de assumir e concretizar, com determinação e empenho, as mudanças organizacionais e funcionais superiormente definidas; fraca capacidade de fomentar a participação dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, tendo em vista a melhoria dos resultados; fraca aderência às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria dos serviços	<b>1-9 valores</b>

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do júri.

A classificação a atribuir a cada candidato/a na entrevista pública resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.

### 3. CLASSIFICAÇÃO FINAL

A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = (AC x 50%) + (EP x 50%), em que:

CF= Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

Considerar-se-ão, como não possuidores de perfil mínimo exigido para o exercício do acordo de direção a concurso, todos os candidatos que, aplicada a fórmula supra, obtenham um resultado inferior a 10,000 valores.

Em caso de igualdade de classificação, serão considerados os seguintes fatores:

1. Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;
2. Tempo de serviço em funções de direção;
3. Habilitação Académica.

#### **4. SELEÇÃO DO CANDIDATO**

Findo o procedimento concursal, o júri elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões pelas quais a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.

O Júri deliberou adotar fichas para o registo dos elementos referentes a cada candidato e apuramento de resultados, as quais fazem parte integrante da presente ata e que constituem os anexos I, II e III

De acordo com o n.º 7, do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, o júri pode considerar que nenhum dos candidatos reúne condições para ser designado

As deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do júri vai ser assinada pelos mesmos.

**O Presidente,**

Nuno Miguel da Fonseca Amaral

**1.º Vogal Efetivo,**

João Paulo Moita dos Santos

**2.º Vogal Efetivo,**

Ricardo Inácio de Castro