



ATA Nº1

Procedimento Concursal para Recrutamento de um Dirigente Intermédio de 2º Grau – Chefe de Divisão - Divisão de Gestão Urbanística Planeamento e Ambiente

----- Ao dia 01 do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas e trinta minutos reuniu o júri do procedimento concursal para recrutamento de um dirigente intermédio de 2º grau – Chefe de Divisão – para a Divisão de Gestão Urbanística, Planeamento e Ambiente, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho no Mapa de Pessoal 2024 do Município de Góis. -----

----- Estiveram presentes os membros do júri designados por deliberação da Assembleia Municipal de 27.09.2024: -----

----- Presidente: Eng.º Fernando Pereira Alves, Diretor de Departamento de Obras e Urbanismo da Câmara Municipal da Pampilhosa da Serra; -----

----- 1º Vogal Efetivo: Dr. João Vasco Barata Lopes, Chefe da Divisão de Administração e Gestão da Câmara Municipal de Góis; -----

----- 1º Vogal Suplente em substituição do 2º Vogal Efetivo: Dra. Ângela Maria Mendes Gonçalves Marques, Chefe da Divisão de Administração Geral e Financeira da Câmara Municipal de Arganil. ---

----- A presente reunião teve por finalidade definir os métodos de seleção a aplicar e estabelecer os respetivos parâmetros classificativos. -----

----- Neste sentido, deliberou o júri estabelecer a avaliação curricular como primeiro método de seleção a aplicar, para além da entrevista pública que deve ser realizada na fase final do processo de seleção, conforme determina o nº 1, do artigo 21º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, por remissão do nº 1, do artigo 2º da Lei nº 49/2012. -----

----- O método de seleção avaliação curricular (AC) destina-se a avaliar as aptidões dos candidatos para o cargo de dirigente, na área para o qual o procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo currículo, sendo ponderados os seguintes fatores: -----

----- - Habilitações literárias (HL); -----

----- - Formação profissional (FP); -----

----- - Experiência profissional (EP); -----

----- - Experiência em cargos de Chefia (ECC); -----

----- - Avaliação de desempenho (AD). -----

----- A avaliação curricular será classificada de 0 a 20 valores, com arredondamento à centésima, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HL \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 20\%) + (ECC \times 20\%) + (AD \times 10\%)$$

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

----- No fator Habilitações literária (HL) são de considerar apenas as habilitações que conferem grau acadêmico, sendo a valoração efetuada da seguinte forma: -----

Doutoramento em área de interesse para o desempenho das funções	20 pontos
Mestrado (Pré Bolonha) em área de interesse para o desempenho das funções	18 pontos
Licenciatura Pré Bolonha ou Mestrado	15 pontos
Licenciatura	13 pontos

----- No fator formação profissional (FP) ponderar-se-ão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional, incluindo pós-graduações, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, e será considerado o somatório das horas de frequência (baseados nos respectivos comprovativos documentais), valorada através da seguinte escala: -----

> 150 horas	20 pontos
> 75 horas e ≤ 150 horas	15 pontos
≤ 75 horas	10 pontos

----- No caso de declaração de participação na ação de formação ou equivalente não ser expressa em horas, o apuramento será tendo em consideração que 1 dia equivale a 7 horas. E ainda, se não existir informação quanto ao número de dias, será considerada a duração mínima de 7 horas. -----

----- Mais se deliberou que, quando a pós-graduação equivaler à parte curricular de Mestrado e o candidato o tiver concluído, a pontuação a atribuir será exclusivamente a relativa ao Mestrado. -----

----- Na apreciação do fator experiência profissional (EP) ter-se-á em consideração os anos de serviço em funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho objeto do presente concurso (baseados nos respectivos comprovativos documentais). A valoração será efetuada da seguinte forma: -----



> 10 anos	20 pontos
> 5 anos e $\leq$ de 10 anos	15 pontos
$\leq$ 5 anos	10 pontos

----- Na apreciação do fator experiência em cargos de chefia (ECC) ter-se-á em consideração os anos de serviço em funções com incidência sobre a execução de atividades de chefia ou responsável de equipas multidisciplinar (baseados nos respetivos comprovativos documentais). A valoração será efetuada da seguinte forma: -----

> 3 anos	20 pontos
Até 3 anos	15 pontos
Sem experiência	10 pontos

----- No fator avaliação de desempenho (AD), será ponderada pela media aritmética da avaliação de desempenho atribuída ao candidato nos últimos três ciclos de avaliação (2017-2018, 2019-2020 e 2021-2022). A valoração será efetuada da seguinte forma: -----

Excelente	20 pontos
Relevante [4-5[	15 pontos
Adequado [2-3,999[	10 pontos
Inadequado [0-2[	0 pontos

----- Terá a pontuação de “Excelente” o candidato que apresente a avaliação de desempenho de “Excelente” nos últimos três ciclos de avaliação. -----

----- A grelha que servirá de base à realização da Avaliação Curricular consta como anexo I à presente ata. -----

----- A entrevista pública (EP) destina-se a avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com as exigências e responsabilidades do cargo a prover através da comparação com o perfil delineado e da discussão da respetiva atividade curricular. Será valorada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a cada fator de apreciação abaixo indicado, atribuída a pontuação de elevado (4 valores), bom (3 valores), suficiente (2 valores), reduzido (1 valor) e insuficiente (0 valores): -----

----- - Qualidade e experiência para o lugar a prover (QE); -----

----- - Liderança e gestão de recursos humanos (LGRH); -----

----- - Capacidade de expressão e comunicação (CEC); -----



----- - Visão estratégica, inovação e mudança (VE); -----

----- - Sentido crítico (SC). -----

----- A grelha que servirá de base à realização da Entrevista Pública Curricular consta como anexo II à presente ata. -----

----- A avaliação final (AF) é obtida pela aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AF = (AC + EP) / 2$$

----- O cálculo da avaliação final a atribuir a cada candidato enquadra-se numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas. -----

----- Todas as Deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

----- Nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião de que foi elaborada a presente ata, que depois de lida foi aprovada e assinada por todos os presentes. -----

Presidente do Júri

(Fernando Pereira Alves)

1ª Vogal

(João Vasco Barata Lopes)

2ª Vogal

(Ângela Maria Mendes Gonçalves Marques)

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Data

Cargo: Direção intermédia de 2º grau - Chefe de Divisão

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Doutoramento em área de interesse para o desempenho de funções	20 pontos	
	Mestrado (pré Bolonha em área de interesse para o desempenho de funções	18 pontos	
	Licenciatura Pré Bolonha ou Mestrado	15 Pontos	
	Licenciatura	13 pontos	
FP	> 150 horas	20 pontos	
	> 75 horas e ≤ de 150 horas	15 pontos	
	≤ 75 horas	10 pontos	
EP	> 10 anos	20 pontos	
	> 5 anos e ≤ de 10 anos	15 pontos	
	≤ 5 anos	10 pontos	
ECC	> 3 anos	20 pontos	
	Até 3	15 pontos	
	Sem experiência	10 pontos	
AD	Excelente	20 pontos	
	Relevante	15 pontos	
	Adequado	10 pontos	
	Inadequado	0 pontos	

$$AC = (HL * 25\%) + (FP * 25\%) + (EP * 20\%) + (ECC * 20\%) + (AD * 10\%)$$

em que:

AC - Avaliação curricular

HL - Habilitações literárias

EP - Experiência profissional

ECC - Experiência em cargos de chefia

AD - Avaliação de desempenho

Habilitações literárias

0,000

Formação profissional

0,000

Experiência profissional

0,000

Experiência em cargos de chefia

0,000

Avaliação de desempenho

0,000

Classificação final da avaliação curricular**0,000**

O Juri _____

Observações

Conversão da duração da formação não expressa em horas:

1 dia - 7 horas

Nota: Se não existir informação quanto ao número de dias, será considerada a duração mínima de 7 horas.



GRELHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PÚBLICA

FATORES DE APRECIÇÃO	4	3	2	1	0
Qualidade de Experiência (QE)	Relevou uma elevada qualidade de experiência para o lugar a prover.	Relevou uma boa qualidade de experiência para o lugar a prover.	Relevou uma suficiente qualidade de experiência para o lugar a prover.	Relevou pouca qualidade de experiência para o lugar a prover.	Não relevou nenhuma qualidade de experiência para o lugar a prover.
Liderança e gestão de recursos humanos (LGRH)	À questão apresentada revelou uma apreciável capacidade de liderança e relacionamento interpessoal.	À questão apresentada revelou uma boa capacidade de liderança e relacionamento interpessoal.	À questão apresentada revelou uma razoável capacidade de liderança e relacionamento interpessoal.	À questão apresentada revelou pouca capacidade de liderança e relacionamento interpessoal.	À questão apresentada não revelou qualquer capacidade de liderança e relacionamento interpessoal.
Capacidade de comunicação e expressão (CEC)	Demonstrou uma muito boa facilidade de expressão e comunicação.	Demonstrou uma boa facilidade de expressão e comunicação.	Demonstrou uma suficiente facilidade de expressão e comunicação.	Demonstrou pouca facilidade de expressão e comunicação.	Demonstrou dificuldades de expressão e comunicação.
Visão estratégica, inovação e mudança (VE)	Demonstrou uma enorme capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança sustentáveis.	Demonstrou uma boa capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança sustentáveis.	Demonstrou suficiente capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança sustentáveis.	Demonstrou pouca capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança sustentáveis.	Não demonstrou capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança sustentáveis.
Sentido critico (SC)	Na resposta à questão apresentada, demonstrou um enorme sentido critico e de argumentação.	Na resposta à questão apresentada, demonstrou um bom sentido critico e de argumentação.	Na resposta à questão apresentada, demonstrou um suficiente sentido critico e de argumentação.	Na resposta à questão apresentada, demonstrou pouco sentido critico e de argumentação.	Na resposta à questão apresentada, não demonstrou sentido critico e de argumentação.

4 valores – elevado; 3 valores – bom; 2 valores – suficiente; 1 valor – reduzido; 0 valores – insuficiente

$$EP = QE + LGRH + CEC + VE + SC$$