



Câmara Municipal de Moura

Handwritten signature: Prof. OP
Handwritten signature: H. H. H.

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – CHEFE DA DIVISÃO DE CULTURA, PATRIMÓNIO E DESPORTO

ATA N.º 1

No dia vinte e sete de julho do ano de dois mil e vinte e três, pelas 14H30 horas, no edifício sede da Câmara Municipal de Moura, reuniu o júri do procedimento concursal para recrutamento e seleção do posto de trabalho de Chefe da Divisão de Cultura, Património e Desporto do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Moura, designado por deliberação da Assembleia Municipal de Moura, reunida em sessão ordinária no dia 28 de junho de 2023, sob proposta da Câmara Municipal de Moura, aprovada em reunião ordinária realizada no dia 14 de junho de 2023, e constituído por:

Sandra Marina Pereira de Figueiredo, Chefe da Divisão de Educação, Habitação e Desenvolvimento Social, da Câmara Municipal de Moura, na qualidade de presidente;

André Filipe Guerreiro Alves, Chefe da Divisão de Educação e Cultura, da Câmara Municipal de Castro Verde, que substitui a presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

Joaquim José Lopes Cadeirinhas, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos, da Câmara Municipal de Moura.

OBJETIVO DA REUNIÃO:

Tendo em conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o posto de trabalho a concurso, a reunião teve como objetivo definir:

- I - Os requisitos legais exigíveis para admissão a concurso;
- II - Os métodos de seleção a utilizar;
- III – Perfil de competências;
- IV - Os critérios para avaliação da avaliação curricular e respetiva ponderação;
- V- Os critérios para avaliação e classificação da entrevista pública;
- VI- A ponderação a atribuir a cada um dos métodos de seleção e a fórmula da classificação final;

Os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às centésimas e, no resultado da aplicação das fórmulas da avaliação curricular e da entrevista pública, o arredondamento será feito também até às centésimas, para a unidade inferior caso o



Câmara Municipal de Moura

Prof. AL
Handwritten signature

numero decimal seja inferior a cinco e para a unidade superior caso o número decimal seja igual ou superior a cinco.

I- REQUISITOS LEGAIS EXIGIVEIS:

Atento o disposto no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, aplicável à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, serão admitidos trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

II- MÉTODOS DE SELEÇÃO:

O júri deliberou que a seleção dos candidatos far-se-á mediante o método obrigatório de Entrevista Pública (EP), complementado com Avaliação Curricular (AC), com caráter eliminatório, considerando-se eliminatória a classificação inferior a 9,50 valores.

III- PERFIL PRETENDIDO:

O júri deliberou estabelecer o seguinte perfil de competências:

- a)** Licenciatura adequada ao cargo;
- b)** Posse de capacidade técnica e aptidão para o exercício em funções de direção, coordenação e controlo na área de atividade a prover;
- c)** Experiência comprovada no exercício de funções na administração autárquica;
- d)** Conhecimentos teórico-práticos sobre atribuições e competências dos órgãos do Município;
- e)** Capacidade de liderança e de organização para os resultados;
- f)** Capacidade de organização, iniciativa e gestão, designadamente dos recursos colocados à disposição da Unidade Orgânica;
- g)** Capacidade de decisão, de sentido crítico, de análise e de resolução de problemas;
- h)** Capacidade de planeamento e de relacionamento interpessoal;
- i)** Espírito de iniciativa e motivação;



AB
PJ
Hafeminho

j) Desempenho orientado para o reforço da qualidade, da eficácia e da eficiência dos serviços.

IV – CRITÉRIOS DA AVALIAÇÃO CURRICULAR E SUA PONDERAÇÃO:

A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional.

Para a avaliação curricular, adota-se subsidiariamente a caracterização prevista na modalidade do procedimento concursal comum, previsto no artigo 5.º/1, alínea c) da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, segundo a qual *“visa analisar a qualificação dos candidatos ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar”*

Considera-se transposto para a nova legislação que venha a suceder e vigorar no ordenamento jurídico à Portaria acima referida, a finalidade enunciada na parte final do parágrafo anterior.

Assim, na avaliação curricular o júri decidiu considerar os seguintes parâmetros:

Habilitação académica (HA) – em que se ponderará o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida, de acordo com o mínimo exigível, bem como a posse de outra habilitação académica superior de acordo com o seguinte critério:

Licenciatura pós-Bolonha	16 valores
Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado	18 valores
Doutoramento	20 valores

Experiência profissional (EP) – em que se avaliará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, avaliando a duração dessa experiência e ainda o exercício de cargos dirigentes, que se designa por experiência profissional geral (EPG).

Aferir-se-á também o desempenho efetivo de funções na área de atividade do posto de trabalho para o qual se pretende recrutar o dirigente, que se designa por experiência profissional específica (EPE), tudo de acordo com as seguintes fórmulas e critérios:

$$EPG = (EFP + ECD) / 2$$

Em que:



Câmara Municipal de Moura

[Handwritten signatures and initials]

EPG = experiência profissional geral;

EFP = exercício de funções públicas;

ECD = exercício de cargos dirigentes.

EFP = exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções:

Tempo (anos)	Valores
Menor ou igual a 10	16
Maior de 10 e menor ou igual a 15	18
Maior de 15	20

ECD = Exercício de cargos dirigentes:

Tempo (anos)	Valores
Não exerceu	0
Menor ou igual a 3 anos	14
Maior de 3 e menor ou igual a 9	18
Maior de 9	20

EPE = Experiência profissional específica que será assim avaliada:

Tempo (anos)	Valores
Sem experiência	0
Até 1	10
Maior de 1 e igual ou inferior a 3	12
Maior de 3 e igual ou menor de 6	14
Maior de 6 e igual ou menor de 9	16
Maior de 9 e igual ou menor de 12	18
Maior de 12	20



Handwritten signatures and initials in the top right corner.

Formação profissional (FP) – em que se pondera as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional realizadas pelo/a candidato/a e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, em que serão ponderadas as ações de formação devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, tendo em atenção exclusivamente as que foram frequentadas ou ministradas nos últimos cinco anos, considerando-se esta a Formação Profissional Geral (FPG) e será tomada ainda em consideração a titularidade de cursos específicos para Dirigentes da Administração Local, designando-se esta por Formação Profissional Específica (FPCE).

Na Formação Profissional Geral, excetuam-se os cursos de Pós-Graduação e Especializações, com interesse específico, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos.

Serão consideradas na Formação Profissional Geral, todas as formações/ações de aperfeiçoamento profissional, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado.

A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os critérios adiante expressos.

Para efeito de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 7 horas;

Um mês equivalente a 120 horas;

Uma semana equivalente a 30 horas;

Considera-se “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a prover. Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valorizadas.

Não sendo possível quantificar as ações de formação em termos de duração, atribuir-se-á 0,5 valor por cada ação de formação ou de aperfeiçoamento profissional, até ao limite de 20 valores.

Critério:



Câmara Municipal de Moura

AB
M
H. Almeida

Ações de formação c/ interesse específico	Duração da Formação				
	≤ 18 horas	>18 horas e < 36 horas	> 36 horas e < 60 horas	> 60 horas	Pós-Graduação
Valoração	1	2	4	5	8

Formação Profissional – Cursos Específicos (FPCE):

Neste fator o júri apenas considerará os cursos específicos SADAL- Seminário de Alta Direção em Administração Local; GEPAL Curso de Gestão Pública na Administração Local e CEFADAL – Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local.

Ações de Formação Específicas	Cursos			
	Não realizado	SADAL	GEPAL	CEFADAL
Valoração	0	14	18	20

Avaliação do Desempenho (AD):

Neste fator o júri considerará a média das avaliações do desempenho, com efeito na carreira de origem, das últimas três avaliações do/a candidato/a homologadas, de acordo com os seguintes critérios:

< 2	≥ 2 e < 2,5	≥ 2,5 e < 3	≥ 3 e < 3,5	≥ 3,5 e < 4	≥ 4 e < 4,5	≥ 4,5 e ≤ 5
0 valores	10 valores	12 valores	14 valores	16 valores	18 valores	20 valores

Caso se verifique a não existência de avaliação do desempenho, aos candidatos/as atribuir-se-á a classificação de 12 valores, correspondente a Desempenho Adequado.

A avaliação curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, bem como cada fator nela considerada, através da aplicação da fórmula infra, ponderando os diferentes fatores, nas percentagens indicadas:



Handwritten signatures and initials in the top right corner.

$$AC = (2 HA + EPG + 2 EPE + AD + FPG + FPCE) / 8:$$

em que:

AC = Avaliação curricular;

HA = Habilitação académica;

EPG = Experiência profissional geral;

EPE = Experiência profissional específica;

AD = Avaliação do Desempenho

FPG = Formação Profissional Geral;

FPCE = Formação Profissional – Cursos Específicos

Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação na Avaliação Curricular inferior a 9,50 valores.

Para efeito de tradução da classificação final obtida na avaliação curricular, o júri procedeu à elaboração de uma ficha modelo que se encontra anexa à presente ata da qual constitui parte integrante (anexo I).

V – CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DA ENTREVISTA PÚBLICA

A Entrevista Pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

Para que a avaliação seja o menos subjetiva possível, o júri decidiu utilizar as grelhas de classificação constantes do anexo II, as quais fazem parte integrante da presente ata, de modo a atingir os seguintes e principais objetivos:

- i) tornar transparente o iter cognoscitivo percorrido para a avaliação dos candidatos;
- ii) uniformizar o esquema de avaliação entre todo o conjunto de candidatos;
- iii) avaliar o maior ou menor grau das capacidades e aptidões dos candidatos;
- iv) determinar a capacidade de adequação dos candidatos à função;
- v) obter o posicionamento relativo e quantificado dos candidatos entre si;

As grelhas de classificação, tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, compreendem o conjunto de fatores e parâmetros de avaliação, com as aceções em que são tomados, o seu escalonamento por níveis e, bem assim, as respetivas definições e valorização.



DL
Prof
Admiral

Os parâmetros e respetivos fatores de avaliação são os seguintes:

a) Qualidade da experiência profissional (QEP) – pretende avaliar a variedade, profundidade e a riqueza da experiência profissional, bem como a competência técnica e a aptidão para o exercício do cargo.

b) Sentido Crítico (SC) – pretende avaliar a capacidade de análise crítica do candidato e respetiva fundamentação, face à resolução de situações hipotéticas que lhe são apresentadas.

c) Expressão e fluência verbal (EFV) – pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso, do/a candidato/a, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese.

d) Motivação (M) – pretende avaliar os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e o interesse do candidato pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente a sua capacidade de decisão e empenho, numa constante atualização técnica, assim como a disponibilidade para responder com prontidão às exigências e aos desafios do posto de trabalho de forma ativa e dinâmica.

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 na Entrevista Pública, será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:

$$EP = (QEP + SC + EFV + M) / 4$$

em que:

EP = entrevista pública

QEP = qualidade da experiência profissional;

SC = sentido crítico;

EFV = expressão e fluência verbal;

M = motivação

Para o efeito o júri procedeu à elaboração de uma ficha de classificação que será utilizada na Entrevista Pública e cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (anexo III).



[Handwritten signature]

VI - PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO E FÓRMULA DA CLASSIFICAÇÃO FINAL:

Considerando que a seleção dos candidatos se centrará nas competências técnicas e comportamentais necessárias para um bom desempenho das funções inerentes ao cargo em questão e que:

- a) as competências técnicas serão avaliadas com recurso ao método de seleção avaliação curricular que, tratando-se de um método baseado na análise documental, permite aferir da qualificação profissional e não da qualidade da mesma;
- b) as competências comportamentais essenciais no exercício das funções inerentes ao cargo, serão avaliadas com recurso à entrevista pública, mediante o estabelecimento de um contacto pessoal, perspetivando a capacidade de adaptação do candidato ao cargo respetivo;

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

$$CF = (AC \times 50\%) + (EP \times 50\%)$$

em que:

CF = Classificação final

AC = Avaliação curricular

EP = Entrevista pública

Serão considerados como não sendo detentores do perfil mínimo exigido para o exercício do cargo de direção a concurso, todos os candidatos que, aplicada a fórmula supra, obtenham um resultado inferior a 9,50 valores.

Em caso de igualdade de classificação, serão considerados, pela ordem apresentada, os seguintes critérios de desempate:

- 1- Valoração no parâmetro experiência profissional específica da avaliação curricular;
- 2- Tempo de serviço em funções de direção, prevalecendo o maior tempo;
- 3 - Habilitação académica, prevalecendo o grau mais elevado na área;
- 4 - Habilitação académica, prevalecendo o grau mais elevado.



Câmara Municipal de Moura

Para efeito de tradução da classificação final obtida por cada um dos/as candidatos/as, o júri elaborou ficha modelo que se encontra anexa à ata da qual faz parte integrante (anexo IV).

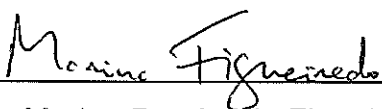
VIII- SELEÇÃO DO CANDIDATO:

A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata.

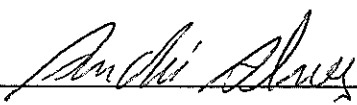
Findo o procedimento concursal, o júri elabora a proposta de designação, com indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.

Nada mais havendo a deliberar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e achada conforme é assinada pelos membros do júri.

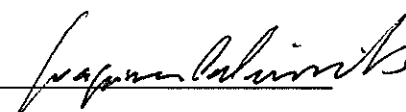
O(A) Presidente do júri

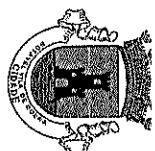

/Sandra Marina Pereira de Figueiredo/

O(A) Vogal efetivo


/André Filipe Guerreiro Alves/

O(A) Vogal efetivo


/Joaquim Cadeirinhas/



Câmara Municipal de Moura

ANEXO I

Procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho de Chefe da Divisão De Cultura, Património e Desporto
Avaliação Curricular

AC= (2HA + EPG + 2 EPE + AD + FPG + FPCE) /8

Nome	Habitação Académica	Formação Profissional		Total	Experiência Profissional		Total	AD	Total
		Geral	Específica		Geral	Específica			



Handwritten signatures and initials in the top right corner.

ANEXO II

Qualidade da Experiência Profissional

Nível		Valores
Elevado	Revela elevada variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo prognosticar elevada competência técnica e aptidão para o exercício do cargo.	20
Bom	Revela boa variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo prognosticar de boa competência técnica e aptidão para o exercício do cargo.	16
Suficiente	Revela alguma variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo prognosticar satisfatória competência técnica e aptidão para o exercício do cargo.	12
Reduzido	Revela muito pouca variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, inculcando algumas reservas quanto à competência técnica e aptidão para o exercício do cargo.	8
Insuficiente	Revela inexistência de variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional na área de atuação do cargo a prover, não permitindo aferir a competência técnica e aptidão para o exercício do cargo.	4



Handwritten signature

Handwritten signature

Sentido crítico

Nível		Valores
Elevado	Demonstra elevada capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	20
Bom	Demonstra boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	16
Suficiente	Demonstra suficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	12
Reduzido	Demonstra reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	8
Insuficiente	Demonstra insuficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	4



[Handwritten signatures]

Expressão e Fluência Verbal

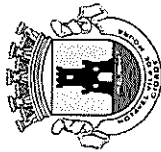
Nível		Valores
Elevado	Revela elevada capacidade de comunicação oral, elevada transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de muito bom nível.	20
Bom	Revela boa capacidade de comunicação oral e boa transparência de ideias, com sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível.	16
Suficiente	Revela suficiente capacidade de comunicação oral e suficiente transparência de ideias, com alguma lógica de raciocínio e linguagem de nível médio.	12
Reduzido	Revela reduzida capacidade de comunicação oral e reduzida transparência de ideias, com reduzida lógica de raciocínio e linguagem de reduzido nível.	8
Insuficiente	Revela insuficiente capacidade de expressão e fluência verbal.	4



AB
mf
N.º 10/2018

Motivação

Nível		Valores
Elevado	Demonstra elevado nível de motivação para o exercício de funções dirigentes e elevada disponibilidade para responder com prontidão às exigências e desafios do cargo a prover.	20
Bom	Demonstra bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes e boa disponibilidade para responder com prontidão às exigências e desafios do cargo a prover.	16
Suficiente	Demonstra suficiente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes e suficiente disponibilidade para responder com prontidão às exigências e desafios do cargo a prover.	12
Reduzido	Demonstra reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes e reduzida disponibilidade para responder com prontidão às exigências e desafios do cargo a prover.	8
Insuficiente	Demonstra insuficiente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes e insuficiente disponibilidade para responder com prontidão às exigências e desafios do cargo a prover	4



Câmara Municipal de Moura

ANEXO III

FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

Procedimento concursal para provimento do cargo de _____ aberto por deliberação ____ / ____ / ____ da
Câmara Municipal de _____

Nome do(a) candidato(a):		Valoração					Classificação do fator
Fatores de apreciação	Membros do Júri	Insuficiente 4	Reduzido 8	Suficiente 12	Bom 16	Elevado 20	
Qualidade da experiência profissional	Presidente						0,000
	Vogal A						
	Vogal B						
Sentido crítico	Presidente						0,000
	Vogal A						
	Vogal B						
Expressão e fluência verbal	Presidente						0,000
	Vogal A						
	Vogal B						
Motivação	Presidente						0,000
	Vogal A						
	Vogal B						

Classificação final da Entrevista Pública = _____

O Presidente

O Vogal A

O Vogal B

Moine Figueiredo

Paulo Alves

João Coimbra



Câmara Municipal de Moura

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

ANEXO IV

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE CHEFE DA
DIVISÃO DE _____ ABERTO POR
DELIBERAÇÃO DE ____/____/____ DA CÂMARA MUNICIPAL

Nome do candidato(a): _____

Métodos de Seleção	Valoração	Classificação
Avaliação Curricular	50 %	
Entrevista Pública	50 %	

Classificação Final	_____ Valores
---------------------	---------------

2
3
4
5

6

7