



PROCEDIMENTO CONCURSAL DE SELEÇÃO PARA PROVIMENTO DE UM LUGAR DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU – UNIDADE ORGÂNICA FLEXÍVEL EDUCAÇÃO E GESTÃO DO PARQUE ESCOLAR

-----Aos quinze dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas catorze horas, reuniu, o Júri do procedimento concursal de seleção para provimento de um lugar do cargo de direção intermédia de 3.º. Grau da Unidade Orgânica Flexível de Educação e Gestão do Parque Escolar, aberto por proposta do Sr. Presidente da Câmara presente e aprovada por unanimidade, na reunião ordinária da Câmara Municipal realizada em vinte e um de junho de dois mil e vinte e três, tendo a constituição do Júri sido aprovada por deliberação da Assembleia Municipal realizada no dia trinta de junho do mesmo ano.-----

---Júri do Procedimento Concursal de Seleção para provimento de um lugar do Cargo de Direção Intermédia de 3.º. Grau – Da Unidade Orgânica Flexível de 3.º Grau de Educação e Gestão do Parque Escolar-----
Presidente: Dr.ª. Maria José Camilo Almada, Chefe de Divisão Municipal do Município de Sousel;-----

---Vogais: Dr. José Manuel Gomes Administrador do Instituto Politécnico de Portalegre e Dr. José Maria Trindade Portilheiro, Chefe de Divisão Municipal do Município de Monforte.-----

---A presente reunião teve como objetivo, tendo em consideração a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar referenciado em epígrafe, definir:-----

---A) Os critérios de apreciação e ponderação curricular, por referência ao perfil do cargo, proposta do Órgão Executivo em 20 de abril de 2022 e aprovada pelo Órgão Deliberativo em 29 de abril do mesmo ano, assim como, de acordo com o Despacho n.º 12770/2022 publicado no diário da República 2.ª. Série n.º 212, nomeadamente artigo 7.º;-----

---B)Os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Pública;-----

---C) A ponderação a atribuir a cada método de seleção, no cálculo final.-----

---O Júri deliberou que, no presente procedimento concursal, será aplicado, na seleção para além do método obrigatório de Entrevista Pública, o método de seleção Avaliação Curricular, com carácter eliminatório.-----

---Mais deliberou que os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às milésimas e que no resultado da aplicação das fórmulas da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, caso se verifiquem valores decimais, o arredondamento será feito até às milésimas, para a unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior, igual ou superior a cinco, respetivamente.-----

A – AVALIAÇÃO CURRICULAR



---A Avaliação Curricular visa avaliar as aptidões profissionais do(a) candidato(a) na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional. -----

---Decidiu, por unanimidade, o júri considerar na Avaliação Curricular os seguintes parâmetros: -----

---**Habilitações Académicas (HA)** - é ponderada a titularidade de grau académico de licenciatura de acordo com o fixado no respetivo aviso e nos termos alínea a), do n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro correspondente ao grau de complexidade funcional exigido para posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado. -----

---A habilitação académica ou profissional (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção “avaliação curricular”. No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o grau académico de licenciatura em Animação Sociocultural. -----

---Neste sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior, ao da licenciatura desde que obtidas nas referidas áreas de licenciatura, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferir aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Doutro modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular.

---Assim, o júri deliberou o seguinte: -----

- Licenciatura ou equivalente – 18 valores -----
- Mestrado – 19 valores -----
- Doutoramento – 20 valores -----

➤ **Formação Profissional (FP)** - A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. -----

---Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias para o posto de trabalho a preencher. -----

--- Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou que a valoração é feita de acordo com o seguinte:

- Até 25 horas – 9 a 11 valores; -----
- > 25 horas e ≤ 50 horas – 12 a 14 valores; -----
- > 50 e ≤ 75 horas – 15 a 16 valores; -----
- > 75 horas e ≤ 100 horas – 17 a 19 valores; -----
- > 100 horas – 20 valores. -----

➤ **Experiência Profissional (EP)**- Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher.



Deste modo, a avaliação deste parâmetro será realizada de acordo com dois subparâmetros:-----

- **Experiência Profissional Geral (EPG)** – em que se apreciará o exercício de funções públicas em cargos, carreiras, categorias ou funções na Administração Pública.-----

Os critérios de avaliação deste subparâmetro são feitos de acordo com o seguinte:-----

≤ 10 anos – 18 Valores-----

> 10 anos e ≤ 15 anos – 19 valores-----

>15 anos – 20 valores-----

- **Experiência Profissional Específica (EPE)** – em que se aferirá o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente.-----

Assim, na avaliação deste subparâmetro o Júri deliberou que a valoração é feita de acordo com o seguinte:-----

Igual ou menor que 2 anos – 14 valores-----

≤3 anos – 16 valores-----

>3 anos e ≤ 9 anos – 18 valores-----

>9 anos – 20 valores-----

---A nota final do parâmetro Experiência Profissional será calculada de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$EP = (EPG+EPE) /2$$

Em que:-----

EP – Experiência Profissional-----

EPG – Experiência Profissional Geral-----

EPE – Experiência Profissional Específica-----

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (CAC)-----

---A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica.

$$CAC = HA \times 25\% + FP \times 15\% + EP \times 60\%$$

--As ponderações dos fatores (HA, FP e EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos para o preenchimento do posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.-----

--Para efeitos da avaliação curricular, o júri procedeu à elaboração de uma ficha de



avaliação cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante. -----

B - ENTREVISTA PÚBLICA (EP)

---A entrevista pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, aptidões profissionais e pessoais candidatos.-----

---Tendo em consideração a complexidade das tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o Júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles: -----

- **Sentido Crítico:** Pretenderá avaliar a capacidade de análise crítica do(a) candidato(a) e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

EXCELENTE	Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	18-20 Valores
MUITO BOM	Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	15-17 Valores
BOM	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	13-14 Valores
SUFICIENTE	Quando demonstre razoável capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	10-12 Valores
INSUFICIENTE	Quando demonstre reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	1-9 Valores

- **Capacidade de Gestão:** Pretenderá avaliar o conhecimento da função, bem como a aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, por a mesma representar um fator decisivo no desempenho do respetivo cargo. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

EXCELENTE	Quando revele excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	18-20 Valores
MUITO BOM	Quando revele muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	15-17 Valores
BOM	Quando revele bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	13-14 Valores
SUFICIENTE	Quando revele suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	10-12 Valores



INSUFICIENTE	Quando revele reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	1-9 Valores
---------------------	--	----------------

- **Capacidade de Comunicação:** Pretenderá avaliar a capacidade manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do(a) candidato(a), da fluência e riqueza da expressão verbal e da capacidade de síntese. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

EXCELENTE	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral	18-20 Valores
MUITO BOM	Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral	15-17 Valores
BOM	Quando revele boa capacidade de comunicação oral	13-14 Valores
SUFICIENTE	Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral	10-12 Valores
INSUFICIENTE	Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral	1-9 Valores

- **Capacidade de Motivação:** Pretenderá avaliar capacidade de motivação, do(a) candidato(a) a avaliar, com base na aptidão demonstrada para assumir obrigações, encargos e compromissos de crescente complexidade e ainda para estimular positivamente a atividade do grupo, mediante a criação de condições para uma boa comunicação, colaboração, entreaajuda e apoio mútuo, por forma a suscitar a confiança necessária entre todos. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

➤

EXCELENTE	Quando revele excelente capacidade de motivação	18-20 Valores
MUITO BOM	Quando revele muito boa capacidade de motivação	15-17 Valores
BOM	Quando revele boa capacidade de motivação	13-14 Valores
SUFICIENTE	Quando revele suficiente capacidade de motivação	10-12 Valores
INSUFICIENTE	Quando revele reduzida capacidade de motivação	1-9 Valores

CLASSIFICAÇÃO DA ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO (EPS)-----



---A classificação final deste método de seleção resulta da média aritmética das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica. -----

-----**EPS = (SC+CG+CC+CM) /4**-----

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

C - VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

---A ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:-----

-----**VF = AC x 45% + EPS x 55%**-----

---Em que:-----

VF – Valoração Final -----

AC – Avaliação Curricular -----

EPS – Entrevista Pública de Seleção -----

---O júri procedeu à elaboração da ficha auxiliar de classificação final, que se encontra anexa à presente ata de que constitui parte integrante (Anexo III).-----

---Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O Júri,
MARIA JOSÉ CAMILO ALMADA
Assinado de forma digital por MARIA JOSÉ CAMILO ALMADA
 DN: c=PT, o=Cartão de Cidadão, ou=Assinatura Qualificada do Cidadão, ou=Cidadão Português, sn=CAMILO ALMADA, givenName=MARIA JOSÉ, serialNumber=BI098219480, cn=MARIA JOSÉ CAMILO ALMADA
 Dados: 2024.08.12 10:09:42 +01'00'

(Dr^a Maria José Camilo Almada)

(Dr. José Manuel Gomes)

O Responsável pela UOF Contabilidade e Finanças
 Assinado por: **José Maria Trindade Portilheiro**
 Num. de Identificação: 08128781
 Data: 2024.08.13 11:09:15+01'00'
 Certificado por: **Diário da República**
 Atributos certificados: **Dirigente Intermédio de 2.º Grau - Município de Monforte**

(Dr. José Maria Trindade Portilheiro)





ANEXO I

FICHA DE APURAMENTO DA CLASSIFICAÇÃO DA
AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME DO(A) CANDIDATO(A): _____

HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA)

Licenciatura ou equivalente	<input type="text"/>
Mestrado	<input type="text"/>
Doutoramento	<input type="text"/>
Total da HA	<input type="text"/>

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

Até 25 horas	<input type="text"/>
> 25 horas e ≤ 50 horas	<input type="text"/>
> 50 e ≤75 horas	<input type="text"/>
> 75 horas e ≤ 100 horas	<input type="text"/>
> 100 horas	<input type="text"/>
Total da FP	<input type="text"/>



EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

Experiência Profissional Geral (EPG)

≤ 10 anos

> 10 anos e ≤ 15 anos

>15 anos

Total da EPG

Experiência Profissional Geral (EPE)

Não exerceu ou menor que 2 anos.....

≤3 anos

>3 anos e ≤ 9 anos

>9 anos

Total da EPE

Total da EP=PG(____)+EPE(____)/2

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (CAC) = HAx25%+FPx15%+EPx60%

CAC= (x 25% + x15% + x60%) =

AC=



Observações:

O Júri,

(Dr^a. Maria José Camilo Almada)

(Dr. José Manuel Gomes)

(Dr, José Maria Trindade Portilheiro)



ANEXO II

FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

NOME DO(A) CANDIDATO(A): _____

FATORES DE APRECIÇÃO	PONTUAÇÃO (Valores)					CLASSIFICAÇÃO DO FATOR DE APRECIÇÃO
	Insuficiente 1-9	Suficiente 10-12	Bom 13-14	Muito Bom 15-17	Excelente 18-20	
Sentido Crítico (SC)						
Capacidade de Gestão (CG)						
Capacidade de Comunicação (CC)						
Capacidade de Motivação (CM)						

CLASSIFICAÇÃO DA ENTREVISTA PÚBLICA DE SELECÇÃO (EPS)

Em que: $EPS = (SC+CG+CC+CM) / 4$

$$EPS = (\square + \square + \square + \square) / 4 = \square$$

$$EPS = \square$$

O Júri,

(Dr^a. Maria José Camilo Almada)

(Dr. José Manuel Gomes)

(Dr^a. José Maria Trindade Portilheiro)



ANEXO III

FICHA CLASSIFICAÇÃO FINAL

NOME DO(A) CANDIDATO(A): _____

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)	
Total da Avaliação Curricular	<input type="text"/>
ENTREVISTA PÚBLICA DE SELECÇÃO (EPS)	
Total da Entrevista Pública de Seleção	<input type="text"/>

CLASSIFICAÇÃO FINAL

Em que:

$$VF = AC \times 45\% + EPS \times 55\%$$

Ou seja,

$$VF = AC \quad \boxed{} \quad \times 45\% + EPS \quad \boxed{} \quad \times 55\% + = \quad \boxed{}$$

$$CF = \quad \boxed{}$$

O Júri,

MARIA JOSÉ
CAMILO ALMADA

Assinado de forma digital por MARIA JOSÉ CAMILO ALMADA
DN: c=PT, o=Cartão de Cidadão, ou=Assinatura Qualificada
do Cidadão, ou=Cidadão Português, sn=CAMILO ALMADA,
givenName=MARIA JOSÉ, serialNumber=BI098219480,
cn=MARIA JOSÉ CAMILO ALMADA
Dados: 2024.08.12 10:10:13 +01'00'

(Dr^a Maria José Camilo Almada)

(Dr. José Manuel Gomes)

(Dr. José Maria Trindade Portilheiro)