



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – CHEFE DA DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO E FUNDOS COMUNITÁRIOS

ATA 1 DA REUNIÃO DO JÚRI - DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos vinte e seis dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e quatro, nesta Vila de Grândola e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniram os senhores: Dr. José Manuel Calado Esperto Nóbua, Chefe da Divisão de Finanças da Câmara Municipal de Grândola (como Presidente do Júri), Dr. Luis Miguel Martins Soares, Administrador do Instituto Politécnico de Beja (1.º Vogal Efetivo) e Eng.º João Filipe Pereira Queimado, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Económico e Turismo da Câmara Municipal de Santiago do Cacém (2.º Vogal Efetivo) os quais constituem o Júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe, em conformidade com a deliberação da Assembleia Municipal de 30/06/2023.

A reunião do Júri obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

- Estabelecimento dos critérios de apreciação e ponderação do método de seleção – Avaliação Curricular;
- Estabelecimento dos critérios de apreciação e ponderação do método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção Pública;
- Definição da ponderação a atribuir a cada um dos métodos de seleção, no cálculo da classificação final.

De acordo com a ordem de trabalhos, o Júri aprovou, por unanimidade, a grelha e a valorização dos fatores para a ponderação dos métodos de seleção que obedecerão aos seguintes critérios:

- AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**: tem carácter eliminatório e visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, através da ponderação da **Habilitação Académica (HA)**, da **Formação Profissional (FP)** e da **Experiência Profissional (EP)**, da seguinte forma:

Habilitação Académica (HA) - onde será ponderado o grau académico detido pelos candidatos, bem como a classificação final do grau académico que permite a admissão a concurso, de acordo com a graduação seguinte:

Grau Académico (GA)	Graduação
Licenciatura pós Bolonha	16 Valores
Licenciatura pré Bolonha ou Mestrado pós Bolonha	17 Valores
Mestrado pré Bolonha	18 Valores
Doutoramento	20 Valores

Será ainda ponderada a **Classificação Final do Grau Académico (CFG)**, de acordo com a graduação seguinte:

Classificação Final do Grau Académico (CFG)	Graduação
Classificação Final de 10 valores	10 Valores
Classificação Final de 11 valores	11 Valores
Classificação Final de 12 valores	12 Valores
Classificação Final de 13 valores	13 Valores



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA

Classificação Final de 14 valores	14 Valores
Classificação Final de 15 valores	15 Valores
Classificação Final de 16 valores	16 Valores
Classificação Final de 17 valores	17 Valores
Classificação Final de 18 valores	18 Valores
Classificação Final de 19 valores	19 Valores
Classificação Final de 20 valores	20 Valores

O valor a atribuir à Habilitação Académica (HA) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$HA = (0,6 \times GA) + (0,4 \times CFGA)$$

Formação Profissional (FP) - onde serão ponderadas as ações de formação e cursos relacionados com as áreas funcionais do cargo a prover (desde que devidamente comprovados), bem como a posse da formação profissional específica legalmente exigida para o exercício de funções dirigentes, de acordo com a graduação seguinte:

Formação Profissional Relevante (FPR)	Graduação
Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a prover	0 Valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 50 horas	10 Valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 50 horas	13 Valores
Participação e conclusão com aproveitamento de formação especializada / pós-graduação fora do âmbito do cargo a prover	15 Valores
Participação e conclusão com aproveitamento de formação especializada / pós-graduação no âmbito do cargo a prover	20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

As ações de formação cujos certificados / diplomas não mencionem a data de realização da formação são pontuadas com 0 valores.

Será ainda ponderada a posse de formação específica legalmente exigida para o exercício de funções dirigentes na Administração Pública (Formação Profissional Específica - FPE), de acordo com a graduação seguinte:

Formação Profissional Específica (FPE)	Graduação
CADAP / CEFADAL / GEPAL / PROGAL	20 Valores
CAGEP / FORGEP	15 Valores

O valor a atribuir à Formação Profissional (FP) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$FP = (0,7 \times FPR) + (0,3 \times FPE)$$



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA

Experiência Profissional (EP) - onde se avaliará a experiência profissional dos candidatos enquanto dirigentes em cargos de direção intermédia de 2.º grau, ou equiparado, e enquanto técnicos superiores. Esta avaliação será feita tendo em conta a duração do desempenho no cargo, em anos completos até ao término do prazo de entrega da candidatura, e o desempenho de funções de técnico superior, em áreas com relevância para o cargo a prover e em autarquias locais. A pontuação será traduzida de acordo com a graduação seguinte:

Experiência Profissional (EP)	Graduação (a)
Com comprovada experiência, inferior a 6 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	0 Valores
Com comprovada experiência, igual ou superior a 6 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	10 Valores
Com comprovada experiência, igual ou superior a 7 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	11 Valores
Com comprovada experiência, igual ou superior a 8 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	12 Valores
Com comprovada experiência, igual ou superior a 9 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	13 Valores
Com comprovada experiência, igual ou superior a 10 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	14 Valores
Com comprovada experiência profissional, inferior a 3 anos, em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover	15 Valores
Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 3 anos, em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover	16 Valores
Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 5 anos, em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover	17 Valores
Com comprovada experiência profissional, inferior a 3 anos, em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover	18 Valores
Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos, em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover	19 Valores
Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 6 anos, em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover	20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A Classificação da Avaliação Curricular, será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP) / 3$$



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA

A Entrevista Profissional de Seleção Pública (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com a seguinte fórmula: $EPS = (A+6B+6C+D+E1+E2+E3+E4) / 18$. Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

- A - Interesse e motivação profissional;
- B - Perfil para o cargo;
- C - Conhecimento na área;
- D - Sentido crítico;
- E - Competências:
 - E1 - Planeamento e organização;
 - E2 - Otimização de recursos;
 - E3 - Liderança e gestão das pessoas;
 - E4 - Decisão.

A – Interesse e motivação profissional: Neste item procurar-se-ão avaliar os interesses e motivações profissionais do candidato inerentes ao cargo a desempenhar.

- Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional – 20 valores;
- Demonstrou possuir muita motivação e interesse profissional – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional – 8 valores;
- Não demonstrou motivação e interesse profissional – 4 valores.

B – Perfil para o cargo: Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido.

- Demonstrou possuir elevado perfil para o cargo – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito bom perfil para o cargo – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo – 8 valores;
- Não demonstrou perfil para o cargo – 4 valores.

C – Conhecimentos na área: Neste item procurar-se-ão avaliar os conhecimentos que o candidato possui na área do cargo a prover.

- Demonstrou possuir elevado conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito bons conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 8 valores;
- Não demonstrou conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 4 valores.

D – Sentido Crítico: Neste item procurar-se-ão avaliar as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral:

- Demonstrou possuir elevado sentido crítico – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito bom sentido crítico – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico – 8 valores;
- Não demonstrou sentido crítico – 4 valores.



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA

E – Competências: Neste item procurar-se-á avaliar a presença das seguintes competências:

E1. Planeamento e organização - Visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de planeamento e organização – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de planeamento e organização – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de planeamento e organização – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de planeamento e organização – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de planeamento e organização – 4 valores.

E2. Otimização de recursos - Visa avaliar a capacidade para gerir os recursos disponíveis, otimizando-os, através da melhoria e racionalização dos processos e redução de custos.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de otimização de recursos – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de otimização de recursos – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de otimização de recursos – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de otimização de recursos – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de otimização de recursos – 4 valores.

E3. Liderança e gestão das pessoas - Visa avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de liderança e gestão das pessoas – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de liderança e gestão das pessoas – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de liderança e gestão das pessoas – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de liderança e gestão das pessoas – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de liderança e gestão das pessoas – 4 valores.

E4. Decisão - Visa avaliar a capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de decisão – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de decisão – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de decisão – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de decisão – 8 valores;
- Não demonstrou possuir capacidade de decisão – 4 valores.

b) CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF): a classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará das classificações obtidas nos métodos de seleção definidos, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (0,5 \times AC) + (0,5 \times EPS)$$



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por concluída a reunião da qual se lavrou a presente ata que vai ser lida e assinada por todos os seus membros.

Todas as deliberações foram tomadas por votação nominal e por unanimidade.

O Júri

O Presidente

Assinado por: **JOSÉ MANUEL CALADO ESPERTO NÓBUA**
Num. de Identificação: 11110806
Data: 2024.01.26 14:25:13+00'00'

Dr. José Manuel Calado Esperto Nóbua



CARTÃO DE CIDADÃO
•••••

O 1.º Vogal Efetivo

Assinado por: **LUIS MIGUEL MARTINS SOARES**
Num. de Identificação: 11744131
Data: 2024.01.26 18:41:18+00'00'

Luis Miguel Martins Soares

O 2.º Vogal Efetivo

**JOÃO FILIPE
PEREIRA
QUEIMADO**

Assinado de forma digital por
JOÃO FILIPE PEREIRA
QUEIMADO
Dados: 2024.01.29 09:46:09 Z

Eng.º João Filipe Pereira Queimado