



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – CHEFE DA DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS

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

No primeiro dia do mês de fevereiro de dois mil e vinte e quatro, nesta Vila de Grândola e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniram os senhores: Dr. Ricardo Jorge Mateus Ribeiro, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Económico e Fundos Comunitários da Câmara Municipal de Grândola (como Presidente do Júri), Professora Coordenadora Anabela Gomes Correia, da Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal (1.º Vogal Efetivo) e Dr. Ricardo Alexandre Ramos Barbosa, Chefe da Divisão de Administração e Finanças da Câmara Municipal de Sines (2.º Vogal Efetivo) os quais constituem o Júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe, em conformidade com a deliberação da Assembleia Municipal de 18/07/2023.

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
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



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA

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

$$HA = (0,7 \times GA) + (0,3 \times CFGA)$$

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) em horas	Graduação
Formação, mas não relevante	8 Valores
Até 40H	10 Valores
41H a 80H	12 Valores
81H a 120H	14 Valores
121H a 180H	16 Valores
Igual ou superior a 181H	18 Valores
Pós-Graduação em área relevante para o cargo a prover	20 Valores

Observações:

a) Apenas será considerada a formação profissional relevante que contribua especificamente para a aquisição de conhecimentos intrinsecamente relacionados com as áreas funcionais do cargo;

b) Só será tida em consideração a formação profissional devidamente documentada e ministrada por entidades certificadas;

c) Os certificados de formação que não contenham a indicação do número de horas serão contabilizados como 6 horas.

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:

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

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:

Exercício de Cargos Dirigentes (ECD)	Graduação (a)
Sem qualquer experiência	0 Valores
Até 3 anos de experiência, noutra área	10 Valores
De 3 a 6 anos de experiência, noutra área	12 Valores
Mais de 6 anos de experiência, noutra área	14 Valores
Até 3 anos de experiência, na área	16 Valores
De 3 a 6 anos de experiência, na área	18 Valores
Mais de 6 anos de experiência, na área	20 Valores

(a) – Graduação não acumulável.



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA

Exercício de Funções de Técnico Superior na Administração Local (EFTS)	Graduação
Sem experiência na administração local	0 Valores
Até 3 anos de experiência, noutra área	10 Valores
De 3 a 6 anos de experiência, noutra área	12 Valores
Mais de 6 anos de experiência, noutra área	14 Valores
Até 3 anos de experiência, na área	16 Valores
De 3 a 6 anos de experiência, na área	18 Valores
Mais de 6 anos de experiência, na área	20 Valores

O valor a atribuir à **Experiência Profissional** resultará da aplicação da seguinte fórmula:
EP = (0,7 x ECD) + (0,3 x EFTS)

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

$$AC = (HA + FP + (2 \times EP)) / 4$$

Os candidatos que na Avaliação Curricular tenham classificação inferior a 9,50 valores consideram-se excluídos, pelo que não serão convocados para a Entrevista Profissional de Seleção Pública.

- b) ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO PÚBLICA (EPS):** visa avaliar numa relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, as aptidões e capacidades profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com as exigências do cargo a prover.

Serão avaliados os seguintes fatores de apreciação:

- **Qualidade da Experiência Profissional (QEP):** será avaliada, confrontando os candidatos com as experiências profissionais mencionadas no Curriculum Vitae pretendendo-se, nomeadamente, avaliar a natureza, autonomia e complexidade das funções exercidas. O fator será valorado numa escala de 1 a 5 valores;
- **Enquadramento do Cargo na Autarquia (ECA):** pretende-se avaliar o nível de entendimento conceptual que os candidatos demonstram relativamente às funções e ao papel do dirigente numa Autarquia, em geral, e na área do cargo a prover, em particular. O fator será valorado numa escala de 1 a 5 valores;
- **Atitude e Motivação (AM):** pretende-se avaliar o comportamento do candidato em termos da capacidade de liderança, nomeadamente na gestão de trabalho em equipa e relacionamento interpessoal. Serão também avaliados os motivos de apresentação da candidatura ao lugar e o interesse do candidato para o exercício do cargo. O fator será valorado numa escala de 1 a 5 valores;
- **Expressão e Fluência Verbal (EFV):** pretende-se avaliar a coerência e clareza discursiva, a capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas. O fator será valorado numa escala de 1 a 5 valores.

A Entrevista Profissional de Seleção Pública será avaliada de 0 a 20 valores, sendo cada fator avaliado da seguinte forma:



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA

	QEP	ECA	AM	EFV
1 Valor	Desempenhou funções pouco complexas, com pouca autonomia e com fraco grau de exigência	Revela um fraco conhecimento das funções e do papel de um Dirigente nas Autarquias, bem como das competências associadas ao cargo a prover	Revela uma atitude inadequada e baixa motivação para o exercício do cargo.	Observação de uma insuficiente capacidade expressiva e fluência verbais
2 Valores	Desempenhou funções com alguma complexidade, com alguma autonomia e com algum grau de exigência	Revela um razoável conhecimento das funções e do papel de um Dirigente nas Autarquias, bem como das competências associadas ao cargo a prover	Revela alguma atitude e pouca motivação para o exercício do cargo ou vice-versa.	Observação de uma suficiente capacidade expressiva e fluência verbais
3 Valores	Desempenhou funções com um considerável grau de complexidade, com considerável autonomia e considerável grau de exigência	Revela bom conhecimento das funções e do papel de um Dirigente nas Autarquias, bem como das competências associadas ao cargo a prover	Revela boa atitude e demonstra boa capacidade de resolução de problemas. Apresenta capacidade de organização do trabalho e de gestão da equipa e alguma motivação para o exercício do cargo ou vice-versa	Observação de uma boa capacidade expressiva e fluência verbais
4 Valores	Desempenhou funções de grande complexidade, com autonomia e com acentuado grau de exigência	Revela muito bom conhecimento das funções e do papel de um Dirigente nas Autarquias, bem como das competências associadas ao cargo a prover	Revela muito boa atitude e demonstra adequada capacidade de resolução de problemas. Apresenta muito boa capacidade de organização do trabalho e de gestão da equipa e bastante motivação para o exercício do cargo ou vice-versa	Observação de uma muito boa capacidade expressiva e fluência verbais
5 Valores	Demonstrou que as funções exercidas foram de grande complexidade, com grande grau de autonomia e com elevada exigência	Revela um excelente conhecimento das funções e do papel de um Dirigente nas Autarquias, bem como das competências associadas ao cargo a prover	Revela uma excelente atitude e notável capacidade de resolução de problemas. Apresenta excelente capacidade de organização do trabalho, bem como de gestão da equipa e demonstra elevada motivação para o exercício do cargo	Observação de uma excelente capacidade expressiva e fluência verbais

A Classificação da Entrevista Profissional de Seleção Pública, será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = \text{QEP} + \text{ECA} + \text{AM} + \text{EFV}$$



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA

- c) **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:

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

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

Dr. Ricardo Jorge Mateus Ribeiro

Assinado por: **ANABELA GOMES CORREIA**

Num. de Identificação: 06244139

Data: 2024.02.05 20:50:13+00'00'

O 1.º Vogal Efetivo



Professora Coordenadora Anabela Gomes Correia

O 2.º Vogal Efetivo

Assinado por Ricardo Alexandre Ramos Barbosa
Número de Identificação: 06244139
Data: 2024.02.05 20:50:13+00'00'

Dr. Ricardo Alexandre Ramos Barbosa