



Handwritten signature and initials in blue ink, possibly reading 'Ana Sofia de Noronha Freire'.

ATA n.º 1

Procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 4.º Grau da Unidade Orgânica Flexível – Serviço de Educação

=== Aos vinte e cinco dias do mês de outubro de dois mil e vinte e dois, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu o Júri do procedimento mencionado em epígrafe, designado por deliberação da Assembleia Municipal em 24 de junho de 2022, constituído pelo presidente de Júri, **Ana Sofia de Noronha Freire**, Chefe da Divisão de Educação e Desenvolvimento Social do Município de Estarreja, que presidiu e pelos vogais efetivos, **Rui Jorge Fernandes de Moraes**, Diretor do Departamento de Ordenamento e Desenvolvimento Sustentável do Município da Murtosa e **Maria Goreti da Silva**, Vice-Diretora do Agrupamento de Escolas de Valongo do Vouga para, tendo em conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar posto a concurso, definir:

- I. Definição de conteúdo da função assim como os requisitos/competências que o candidato deve possuir;
- II. Os critérios de apreciação e ponderação curricular, por referência ao perfil do cargo aprovado pela Câmara Municipal, em 06/10/2022;
- III. Os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Pública;
- IV. A ponderação a atribuir a cada uma das classificações (avaliação curricular e entrevista pública), 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, os quais têm caráter 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 ou igual ou superior a cinco, respetivamente.



Handwritten signature and initials in blue ink.

I – CONTEÚDO FUNCIONAL E REQUISITOS/COMPETÊNCIAS

Tendo presente que o perfil deverá descrever o conteúdo da função assim como os requisitos/competências que o candidato deve possuir, o Júri decidiu que o perfil pretendido é o seguinte:

1. Conteúdo Funcional: Exercício das competências definidas e previstas para a Unidade Orgânica Flexível – Serviço de Educação, previstas no artigo 7.º do Regulamento Orgânico do Município da Murtosa e demais publicadas em Diário da República, na 2ª série, no aviso n.º 4577 /2022 de 3 de março de 2022, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser cometidas no âmbito da regulamentação interna dos serviços e/ou as que lhe forem delegadas nos termos da Lei e sempre em alinhamento com a estratégia de atuação definida pelos órgãos competentes. Dirige, coordena e controla a atividade e resultados dos serviços dependentes.

2. Competências: As previstas nos artigos 15.º e 16.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, e materializadas nas seguintes competências comportamentais: Comunicação – capacidade de expressão e de associação de ideias; Conhecimentos Técnicos na área; Sentido crítico; Capacidade de liderança; Orientação estratégica e para os resultados; Orientação para o cidadão e serviço público e Capacidade de mudança, modernização e inovação.

3. Requisitos de Admissão: Os requisitos de admissão ao presente procedimento, são os previstos no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, na sua atual redação, ou seja, podem candidatar-se os trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado que até ao termo do prazo de entrega de candidaturas reúnam cumulativamente os seguintes requisitos:

- ✓ Curso superior que confira o grau de licenciatura, e que detenham os requisitos previstos no artigo 12.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo;
- ✓ Três anos e seis meses de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja, exigível uma licenciatura.

II – AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

Decidiu o Júri adotar a definição de Avaliação Curricular constante da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º do regime geral de recrutamento e seleção, aprovado pela Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, de aplicação subsidiária relativamente ao disposto na Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na sua redação atual, sendo esta a seguinte: “A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas”.



Handwritten signature and initials in blue ink.

Atendendo que a Avaliação Curricular visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato no currículum vitae, relativamente às exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, experiência profissional, valorização curricular e avaliação do desempenho, deliberou o júri considerar neste método de seleção os seguintes parâmetros:

- ✓ Habilitações Académicas - HA;
- ✓ Experiência Profissional - EP;
- ✓ Valorização Curricular - VC;
- ✓ Avaliação de Desempenho - AD.

A **Avaliação Curricular (AC)** dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 30\% + EP \times 30\% + VC \times 30\% + AD \times 10\%$$

Em que:

⇒ **HA = Habilitações Académicas**, neste parâmetro será considerada a titularidade de um grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida. Na avaliação deste parâmetro, o júri deliberou valorar a habilitação, considerando apenas, nos casos em que o candidato seja detentor de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao candidato a melhor valoração, de acordo com os critérios indicados na tabela infra.

	17 valores	20 valores
Habilitação Académica (HA)	Licenciatura/mestrado	Doutoramento

⇒ **EP = Experiência Profissional** – Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o cargo, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do cargo a preencher. Assim, deliberou o júri avaliar este parâmetro de acordo com os seguintes subparâmetros:

- Experiência Profissional em Funções Técnicas – EPFT;
- Experiência Profissional em Funções de Cargos Dirigentes – EPCD.

Os critérios de avaliação do subparâmetro “Experiência Profissional em Funções Técnicas” constam da tabela infra, sendo que a classificação neste subparâmetro resultará do somatório da pontuação, não podendo ultrapassar os 20 valores:



Handwritten signature and initials

Experiência Profissional em Funções Técnicas (EPFT)		
	Distintas da área a concurso	Na área a concurso
Sem experiência	0 valores	0 valores
Inferiores a 5 anos	4 valores	14 valores
Entre 5 e 6 anos	8 valores	16 valores
Entre 7 e 10 anos	10 valores	18 valores
Mais de 10 anos	12 valores	20 valores

Os critérios de avaliação do subparâmetro “Experiência Profissional em Funções de Cargos Dirigentes” constam da tabela infra:

	Funções de Cargos Dirigentes (EPCD)
Sem experiência	0 valores
Até 1 anos	14 valores
Entre 2 e 4 anos	16 valores
Entre 5 e 10 anos	18 valores
Mais de 10 anos	20 valores

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

$$EP = EPT \times 80\% + EPCD \times 20\%$$

Em que:

EP = Classificação na *Experiência Profissional*;

EPT = Classificação no subparâmetro *Experiência Profissional em Funções Técnicas*;

EPCD = Classificação no subparâmetro *Experiência Profissional em Funções de Cargos Dirigentes*.

⇒ **VC = Valorização Curricular** – Neste parâmetro pretende-se avaliar a formação profissional obtida pelos candidatos com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, na avaliação deste parâmetro, são de considerar todas as ações de formação relacionadas com as exigências necessárias ao exercício da função. Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado, de acordo com o quadro seguinte, e respetiva valoração.

Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão:

- Duração da ação;



Handwritten signature and initials in blue ink.

- Âmbito da formação (área funcional do cargo ou relacionada com funções de direção).

Valoração	Formação na Área
12 valores	Menos de 50 horas de formação
14 valores	Entre 51 a 100 horas de formação
16 valores	Entre 101 e 150 horas de formação
18 valores	Entre 151 e 200 horas de formação
20 valores	Mais de 201 horas de formação

Observações:

- a) Só será tida em consideração a formação profissional ministrada por entidades devidamente acreditadas/certificadas;
- b) As pós-graduações são consideradas como formação profissional, como tal serão ponderadas de acordo com o respetivo nº de horas, pelo que os certificados devem conter indicação da componente horária das mesmas;
- c) Os certificados de formação que não contenham indicação do respetivo nº de horas serão contabilizados como um dia (7 horas).

⇒ **AD = Avaliação de Desempenho** - Neste parâmetro consideram-se as últimas três avaliações que o candidato obteve, sendo que a sua valoração corresponde à média aritmética das avaliações obtidas nessas últimas três avaliações (2013/2014; 2015/2016 e 2017/2018), sendo que será avaliada da seguinte forma:

Avaliação de Desempenho (AD)	
≥ 4,5	20 valores
≥ 4 e <4,5	18 valores
≥ 3,5 e <4	16 valores
≥ 3 e <3,5	14 valores
≥ 2,5 e <3	12 valores
≥ 2 e <2,5	10 valores
<2	0 valores

Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação na Avaliação Curricular inferior a 9,500 valores.

III – ENTREVISTA PÚBLICA (EP)

A **Entrevista Pública (EP)** visa avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as



Handwritten signature and date: 1/3

exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (Ax10\% + Bx20\% + Cx10\% + Dx15\% + Ex15\% + Fx15\% + Gx15\%)$$

Em que:

- ✓ A - Comunicação – capacidade de expressão e de associação de ideias;
- ✓ B - Conhecimentos Técnicos na área;
- ✓ C - Sentido crítico;
- ✓ D - Capacidade de liderança;
- ✓ E - Orientação estratégica e para os resultados;
- ✓ F - Orientação para o cidadão e serviço público;
- ✓ G - Capacidade de mudança, modernização e inovação.

Para cada fator/competência acima identificada, são esperados os seguintes desempenhos:

- ✓ **A - Comunicação: capacidade de expressão e de associação de ideias:** Clareza da comunicação verbal; organização do raciocínio; adequação do discurso; capacidade de argumentação; capacidade de mobilizar e de cativar a atenção dos interlocutores.
- ✓ **B - Conhecimentos técnicos na área:** Conhecimento aprofundado das características e exigências do cargo; conhecimento aprofundado da estrutura municipal; demonstração de experiência no exercício de cargos de chefia; conhecimentos técnicos exigidos para a função; visão global e estratégica da função.
- ✓ **C - Sentido crítico:** Controlo dos fatores emocionais; ponderação nos fatores racionais; capacidade de fundamentação das opiniões e tomadas de posição; apresentação de propostas adequadas para a resolução dos problemas; flexibilidade; salvaguarda das soluções mais vantajosas.
- ✓ **D - Capacidade de liderança:** Capacidade de dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização. Capacidade de delegar e de controlar o exercício de funções; capacidade de criar sinergias na equipa; capacidade e técnica na gestão de conflitos; gestão adequada da pressão profissional.
- ✓ **E - Orientação estratégica e para os resultados:** Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir estratégias e os objetivos de acordo com essa visão. Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.



Handwritten signature and initials

✓ **F - Orientação para o cidadão e serviço público:** Capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos dos serviços públicos e do setor concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade.

✓ **G - Capacidade de mudança, modernização e inovação:** Capacidade de diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação; capacidade de introduzir novas formas de trabalhar mais céleres e eficientes; capacidade de adaptação às novas situações; preocupação com o aperfeiçoamento contínuo do funcionamento dos serviços.

Para a avaliação dos fatores/competências acima descritas, o Júri deliberou adotar a metodologia, apresentada no quadro infra:

Demonstração/Revelação de possuir elevada capacidade/competência no fator em avaliação	Entre 18 a 20 valores
Demonstração/Revelação de possuir boa capacidade/competência no fator em avaliação	Entre 17 a 15 valores
Demonstração/Revelação de possuir satisfatória capacidade/competência no fator em avaliação	Entre 14 a 10 valores
Demonstração/Revelação de possuir reduzida capacidade/competência no fator em avaliação	Entre 9 a 5 valores
Demonstração/Revelação de possuir insuficiente capacidade/competência no fator em avaliação	Entre 4 a 0 valores

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos, qualificações e competências em análise.

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à entrevista de avaliação, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,500 valores.

IV – CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

1. A **classificação final (CF)** será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 30 \%) + (EP \times 70 \%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC= Avaliação Curricular;

EP= Entrevista Pública.



Câmara Municipal da Murtosa

2. Cada um dos métodos utilizados será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,500 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

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

- i. Valoração no parâmetro Entrevista Pública, prevalecendo a mais elevada;
- ii. Valoração no parâmetro Valorização Curricular da Avaliação Curricular, prevalecendo a mais elevada;
- iii. Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular, prevalecendo a mais elevada;
- iv. Habilitação Académica, prevalecendo o grau mais elevado, na área.

===Não havendo mais assuntos a tratar, foi declarada encerrada a reunião, eram cerca das dezasseis horas e para constar e demais efeitos se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O JÚRI

(Ana Sofia de Noronha Freire)

(Rui Jorge Fernandes de Moraes)

(Maria Goreti da Siva)