



MUNICÍPIO DE ALCOCHETE CÂMARA MUNICIPAL

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI AO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3º GRAU, DA DIVISÃO DE INTERVENÇÃO SOCIAL (DIS)

ATA Nº. 1

Definição de critérios de seleção

Aos 3 dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte, nesta Vila de Alcochete e Salão Nobre dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso em epígrafe constituído, pelas Senhoras, Maria de Fátima Maduro Gregório Soares, Vice-Presidente, Patricia Isabel Martins da Silva Caetano, Chefe da Divisão de Intervenção Social e Cláudia Alexandra de Oliveira Arrotheia Santos, Chefe da Divisão de Administração e de Gestão de Recursos para conceção dos critérios de apreciação a aplicar aos métodos de seleção estabelecidos para avaliar os candidatos opositores ao concurso supra, para recrutamento de um dirigente intermédio de 3º grau para coordenar os setores de Cultura (SC) e de Desporto, Juventude e Movimento Associativo (SDJMA), pertencentes à Divisão de Intervenção Social.

1 – Neste tipo de procedimento, embora o Estatuto do Pessoal Dirigente estabeleça apenas como método de seleção obrigatório a realização de entrevistas públicas, dispensando inclusive a ordenação dos candidatos, por despacho do Sr. Presidente da Câmara, os procedimentos para se efetuar a seleção dos candidatos admitidos a este processo de recrutamento, devem obedecer a uma avaliação curricular prévia, a qual visa avaliar as aptidões dos candidatos para o exercício dos cargos dirigentes, com base na análise do respetivo currículo, ponderando os fatores das habilitações académicas e profissionais, a experiência profissional e a valorização curricular, bem como as condições preferenciais específicas sempre que exigidas. Nesta sequência, deverá ser aplicada a entrevista pública que visa avaliar uma relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos para o exercício do cargo dirigente, pela comparação do perfil pretendido e da discussão da respetiva atividade curricular versando sobre conhecimentos das funções do cargo a ocupar e as atividades do Município de Alcochete.

Neste pressuposto reuniu o júri do procedimento para definir os fatores de apreciação a adotar nos referidos métodos de seleção, de acordo com as orientações supra e as exigências da função, os quais, tendo sido aprovados por unanimidade se traduzem no seguinte:

1.1 – Avaliação Curricular

Na realização da Avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:

HAP – Habilitações académicas e profissionais

EP – Experiência profissional, incluindo o exercício de cargos dirigentes ou equiparados

VC – Valorização curricular

Na valorização daqueles fatores (constituintes da fórmula) observar-se-ão as seguintes regras:

HAP – Habilitações académicas e profissionais

A pontuação das habilitações académicas e profissionais será calculada da seguinte forma:

Habilitação legalmente exigida para o cargo	3 Pontos
Habilitação superior à atualmente exigida para o cargo, desde que relacionada com o respetivo conteúdo funcional, ao nível do Mestrado	4 Pontos
Habilitação superior à atualmente exigida para o cargo, desde que relacionada com o respetivo conteúdo funcional, ao nível do Doutoramento	5 Pontos
Cursos de Especialização de Dirigente da Administração Pública - GEPAL	Acresce 1 ponto
Para além da habilitação exigida, a posse de cursos de pós-graduação ou especialização académica, concluídos e considerados relevantes para a área	Acrescem 0,5 pontos por cada especialização (*)

(*) Não podendo exceder os 5 pontos

Na apreciação deste critério considera-se habilitação legalmente exigida para o cargo **Licenciatura** nas diversas áreas de História e Ciências da Cultura.

EP – Experiência Profissional

Embora o candidato tenha de possuir como requisito obrigatório, os 4 anos de serviço efetivo na carreira de técnico superior, na análise deste critério, será particularmente valorizado o exercício de funções em cargos dirigentes, para cujo exercício ou provimento seja exigível grau de licenciatura na área de atividade em causa.

A avaliação de cada um dos parâmetros será efetuada com base no nº de anos de exercício dos cargos ou funções referidas, de acordo com a seguinte escala:

Não exerceu cargos ou funções em avaliação, ou exerceu por um período inferior a 4 anos	1 Ponto
De 4 a 5 anos	3 pontos
De 6 a 7 anos	4 pontos
Igual ou superior a 8 anos	5 pontos

Para o efeito será aplicada a seguinte fórmula:

$$[EP] \text{ Experiência Profissional} = \frac{4(EAD) + 3(EAT) + 2(EAP) + (OE)}{10}$$

Onde:

EAD – Experiência Autárquica em cargos dirigentes ou equiparados

EAT – Experiência Autárquica noutras funções da carreira Técnica Superior

EAP – Experiência em funções, cargos ou carreiras noutros organismos Administração Pública

OE – Outras experiências profissionais consideradas relevantes

VC – Valorização Curricular

A pontuação da valorização curricular corresponderá à participação em ações formação, congressos, seminários, assistidas **nos últimos cinco anos**, desde que relevante para o desempenho das funções, nomeadamente as relacionadas com a intervenção funcional dos respetivos Setores de Atividade da Unidade Orgânica, com a Gestão, Organização e Avaliação de Desempenho. Será calculada da seguinte forma:

Sem formação profissional	1 ponto
Até 80 horas de formação	3 pontos
De 81 a 120 horas de formação	4 pontos
Igual ou superior a 121 horas de formação	5 pontos

A **Avaliação Curricular Final** será assim expressa de acordo com a aplicação da seguinte fórmula, ainda que não se pressuponha, qualquer ordenação:

$$\text{Avaliação Curricular} = \frac{2HAP + 2EP + VC}{5}$$

O **Resultado Final** traduzir-se-á nos desempenhos abaixo identificados, de acordo com a seguinte escala qualitativa e quantitativa:

Desempenho Relevante: corresponde a uma avaliação final de 4 a 5 pontos;

Desempenho Adequado: corresponde a uma avaliação final de 2 a 3,999999 pontos;

Desempenho Inadequado: corresponde a uma avaliação final de 1 a 1,999999 pontos.

1.2 – Entrevista Pública

Entrevista Pública (EP), será realizada com vista a verificar, de forma imparcial e objetiva o preenchimento dos critérios objetivos destinados a aferir a conformidade com o perfil exigido para o lugar a prover. A ordem sequencial das entrevistas será alfabética.

1.2.1 – Assim as características a analisar na Entrevista Pública estarão relacionadas com as seguintes competências:

ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades.
- Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores.
- Tem noção do que é prioritário para o serviço, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência.

Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.

ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Na prática quotidiana aplica os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço público.
- Demonstra compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos.
- Adapta o funcionamento do serviço de forma a satisfazer as necessidades dos utentes, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.

Implementa medidas internas de avaliação da qualidade, designadamente a monitorização da satisfação e gestão ativa das reclamações, fomentando a participação dos utentes na melhoria dos serviços.

PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos.

- Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes.
- Acompanha, controla e avalia a execução dos projetos e atividades assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização de acordo com os prazos e custos definidos.

Revê e ajusta o planeamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-o a alterações e circunstâncias imprevistas.

LIDERANÇA E GESTÃO DAS PESSOAS: 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço.
- Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação.
- Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentado a partilha de responsabilidades.

Tem um modelo de atuação que garante a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança.

OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS: Capacidade para gerir os recursos disponíveis, otimizando-os, através da melhoria e racionalização dos processos e redução de custos.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Implementa medidas de racionalização, simplificação e automatização de processos de trabalho e procedimentos, com vista a melhorar a produtividade dos serviços e a reduzir custos.
- Distribui as responsabilidades, os projetos e tarefas pelos colaboradores de acordo com as suas competências e motivação, otimizando o potencial individual.
- Mobiliza os seus colaboradores para a racionalização contínua de custos associados aos processos de trabalho e ao nível da atividade individual.

Responsabiliza os colaboradores pela boa utilização dos equipamentos e materiais necessários ao funcionamento do serviço.

1.2.2 Os comportamentos e características acima referidas serão avaliadas de acordo com os seguintes critérios:

- a) Favorável preferencialmente – 5 pontos
- b) Bastante favorável – 4 pontos
- c) Favorável – 3 pontos
- d) Favorável com reservas – 2 pontos
- e) Não favorável – 1 ponto

A pontuação final a atribuir neste método de seleção resultará da média aritmética simples da classificação atribuída pelos membros do júri a cada um dos critérios objetivos de análise enunciados.

2 - Mais determinou o júri do procedimento, que muito embora, no âmbito da atual redação do nº 6 do artº. 21º da Lei nº 2/2004 de 15 de janeiro, adaptada à administração local pela Lei 49/2012, de 29 de agosto, se possa abster de ordenar os candidatos, deverá, com vista a enquadrar e sustentar a sua escolha, aplicar-se ponderações a cada um dos métodos de seleção acima identificados, nas seguintes proporções, por forma a considerar uma classificação final:

Avaliação Curricular – 30%

Entrevistas Públicas – 70%

Sendo que:

$$\text{CLASSIFICAÇÃO FINAL} = \text{AC}(30\%)+\text{EP}(70\%)$$

Em face do exposto o **Resultado da Classificação Final** traduzir-se-á nos desempenhos abaixo identificados, de acordo com a seguinte escala qualitativa e quantitativa:

Desempenho Relevante: corresponde a uma avaliação final de 4 a 5 pontos;

Desempenho Adequado: corresponde a uma avaliação final de 2 a 3,999999 pontos;

Desempenho Inadequado: corresponde a uma avaliação final de 1 a 1,999999 pontos.

3 - Nos termos do nº 6 do artº. 21º da Lei nº 2/2004 de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à administração local pela Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, e atendendo à urgente conveniência de serviço e de interesse público, 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, conforme anteriormente referenciado.

4 - Assim, e uma vez selecionado o titular ao cargo de direção intermédia de 3º grau, este, nos termos da atual redação do nº 9 do artigo 21º do Estatuto Pessoal Dirigente, adaptada à administração local pela Lei 49/2012, de 29 de agosto, será provido por despacho do dirigente máximo do serviço, em comissão de serviço, pelo período de três anos, renovável por iguais períodos de tempo, produzindo efeitos à data do despacho de nomeação, salvo se outra data for expressamente fixada.


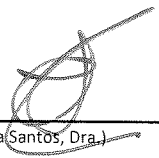
5 - Ainda que não haja lugar à audiência de interessados, nos termos do nº 13 do já referenciado artigo 21º da Lei nº 2/2004 de 15 de janeiro, adaptada à administração local pela Lei 49/2012, de 29 de agosto, deverão todos os candidatos opositores ao concurso e sujeitos à fase final de entrevistas públicas, ser informados da decisão sobre a qual recaiu a nomeação.

6 - De sublinhar que de acordo com a atual redação do n.º 7 do artigo 21º da Lei n.º 2/2004, adaptada à administração local pela Lei 49/2012, de 29 de agosto, é ainda atribuída ao júri do procedimento, a faculdade de considerar que nenhum dos candidatos reúne condições para ser designado.

E nada mais havendo a tratar foi lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Júri,

Presidente 
(Mª de Fátima Soares, Vice-Presidente)

Vogais efetivos:  e 
(Patrícia Caetano, Dra.) (Cláudia Santos, Dra.)

