



# MUNICIPIO DE GOLEGÃ

## ACTA Nº 1

### PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 2º GRAU CHEFE DA DIVISÃO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, SAÚDE E BEM-ESTAR

Ao oitavo dia do mês de março de dois mil e vinte e quatro, nesta Vila da Golegã, Edifício Paços do Concelho, reuniram pela primeira vez, os membros que compõem o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera, conforme deliberação da Assembleia Municipal da Golegã, na sua reunião ordinária de 26/09/2022, sob proposta da Câmara Municipal tomada na sua reunião de 15/07/2022:

**Presidente:** Dra. Maria Margarida Figueiredo Ponte – Diretora de Núcleo de Infância e Juventude de Santarém;

**Vogais Efetivos:** Eng.º Acácio Galrinho Nunes, Chefe da Divisão Municipal de Obras, Urbanismo e Ambiente da Câmara Municipal da Golegã e Dra. Ana Catarina Ferreira Cristino, Chefe da Divisão Municipal de Administração e Finanças da Câmara Municipal da Golegã.

Estando presentes o Presidente do Júri e os Vogais Efetivos, deu-se início à reunião.

A presente reunião tem por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Assim, face ao disposto no n.º 1 do artigo 20º e nos n.ºs 1 e 3 do artigo 21º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, e 68/2013 de 29 de agosto, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, foi deliberado o seguinte:



- Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado que sejam detentores de habilitação académica superior em Serviço Social, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e que reúnam um mínimo de quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigido uma licenciatura.
- Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), e utilizar uma escala classificativa de 0 a 20 valores, tanto em cada um dos métodos de seleção, como na classificação final.

Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação:

### **1. Avaliação curricular:**

A Avaliação Curricular visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo curriculum profissional, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância de experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os seguintes fatores, através da média aritmética simples das suas expressões individuais, valorizadas numa escala de 0 a 20 valores, sendo atribuída a seguinte ponderação:

$$AC = (HA + FP + EP + AD)/4$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular;

AH – Habilitações Académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD – Avaliação de Desempenho.

Assim, na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:



➤ **Habilitações Académicas** – será ponderado o grau académico superior em Serviço Social, de acordo com os seguintes critérios:

- Licenciatura Pós-Bolonha – 14 valores;
- Licenciatura Pré-Bolonha – 16 valores;
- Mestrado Pós-Bolonha – 16 valores;
- Mestrado Pré-Bolonha – 18 valores
- Doutoramento – 20 valores.

➤ **Formação Profissional** – serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a concurso, contabilizando-se o número de horas de formação, nos últimos 7 anos, de acordo com as seguintes ponderações e com o limite máximo de 20 valores:

- Sem ações de formação - 0 valores;
- Com ações de formação até 20 horas: 10 valores;
- Com ações de formação até 40 horas: 12 valores;
- Com ações de formação até 60 horas: 14 valores;
- Com ações de formação até 80 horas: 16 valores;
- Com ações de formação até 100 horas: 18 valores;
- Com ações de formação com mais de 100 horas: 20 valores;

Quando o certificado de formação não referir o número de horas de formação, considerar-se-ão 6 horas por dia. No caso de webinars, quando os respetivos certificados não referirem a duração, considerar-se-á 1h30m.



- **Experiência Profissional** – incidirá sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Será tido em conta o tempo de serviço efetivo no exercício de funções, cargos, carreiras ou categorias, para cujo exercício ou provimento seja exigível licenciatura, só sendo considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desempenho de funções que se encontre devidamente comprovado, com cumprimento dos requisitos de admissibilidade:

**a) Experiência Profissional Geral:**

- Entre 4 e 6 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura – 10 valores;
- Mais de 6 e até 10 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura – 14 valores;
- Mais de 10 e até 15 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura – 16 valores;
- Mais de 15 e até 20 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura – 18 valores;
- Mais de 20 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura – 20 valores;

**b) Experiência Profissional Específica:**

- Até 4 anos de experiência profissional em cargo de direção – 10 valores;
- Mais de 4 e até 6 anos de experiência profissional em cargo de direção – 14 valores;
- Mais de 6 e até 8 anos de experiência profissional em cargo de direção – 16 valores;
- Mais de 8 e até 10 anos de experiência profissional em cargo de direção – 18 valores;
- Mais de 10 anos de experiência profissional em cargo de direção – 20 valores;

A classificação da experiência profissional será o resultado da média aritmética simples da experiência profissional geral e da experiência profissional específica.



➤ **Avaliação de Desempenho** – será ponderada a média das avaliações de desempenho qualitativas, com efeitos na carreira de origem, nos últimos 3 ciclos de avaliação (2017-2022), de acordo com os seguintes critérios:

- Avaliação média de Inadequado – 0 valores;
- Avaliação média de Adequado – 12 valores;
- Avaliação média de Relevante (Muito Bom) – 16 valores;
- Avaliação média de Relevante (Excelente) – 20 valores.

Os candidatos que não possuam avaliação de desempenho no período a considerar, por razões que não lhes sejam imputáveis, é atribuída uma pontuação de 10 valores.

## **2. Entrevista Pública:**

A Entrevista Pública (EP) é realizada nos termos do disposto no número 1 do art.º 21º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, e 68/2013, de 29 de agosto, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, e visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, por comparação com o perfil de exigências e responsabilidades do cargo a prover, tendo por base, a síntese de uma visão de intervenção na unidade orgânica, com o máximo de 5 páginas, a apresentar por cada candidato, a qual deve acompanhar a candidatura, sendo objeto de apreciação os seguintes fatores de apreciação:

- Direito das Autarquias Locais;
- Macroestrutura da Câmara Municipal da Golegã;
- Conhecimento do Conteúdo Funcional/Funções do Lugar a Prover;
- Orientação para os Resultados;
- Planeamento e Organização;
- Desenvolvimento e Motivação de Colaboradores;



- Tolerância à Pressão e Contrariedades;
- Capacidade de Comunicação;
- Capacidade de Liderança e Gestão de Pessoas;
- Capacidade de Organização e Iniciativa;
- Visão Estratégica.

A avaliação será feita da seguinte forma, relativamente a cada um dos fatores:

- Nível Excelente – 20 valores;
- Nível Muito Bom – 16 valores;
- Nível Bom – 13 valores;
- Nível Suficiente – 10 valores;
- Nível Insuficiente – 4 valores.

A classificação será apurada mediante a ponderação dos subfactores referidos supra, através da média aritmética simples das suas expressões individuais, valorizadas numa escala de 0 a 20 valores.

### **3. Classificação Final**

A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula de valoração final:

$$\mathbf{CF = 0,40AC+0,60EP}$$

Em que:

CF – Classificação Final;

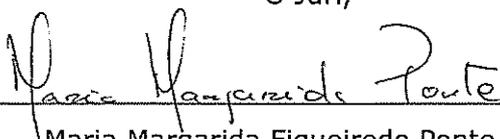
AC – Avaliação Curricular;

EP – Entrevista Pública.



As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal.

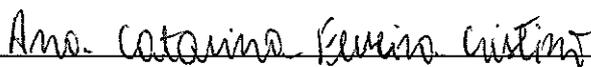
O Júri,



Maria Margarida Figueiredo Ponte, Dra.



Acácio Galrinho Nunes, Eng.º



Ana Catarina Ferreira Cristino, Dra.