

**PROCEDIMENTO CONCURSAL DE SELEÇÃO PARA PROVIMENTO DE 1 CARGO DE DIRIGENTE INTERMÉDIO DE
1.º GRAU - DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL, EDUCAÇÃO, JUVENTUDE E DESPORTO**

ATA N.º 1

Ata da reunião do Júri – Definição dos critérios de seleção, ponderação e classificação final

Aos vinte e dois dias do mês de maio de dois mil e vinte e três, reuniu, na Câmara Municipal de Ponta Delgada o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 1.º Grau, Diretor do Departamento de Desenvolvimento Social, Educação, Juventude e Desporto da Câmara Municipal de Ponta Delgada, aberto sob proposta do Senhor Presidente da Câmara Municipal, datado de 31 de março de 2023, aprovado em reunião de Câmara Municipal de 05 de abril de 2023, tendo a constituição do Júri sido aprovada por deliberação da Assembleia Municipal em sessão de 28 de abril de 2023. -----

Presidente – Maria Teresa Pires de Medeiros – Doutora em Educação, Especialidade em Psicologia da Educação – Professora Catedrática da Universidade dos Açores; -----

1º Vogal – Tânia Duarte de Almeida Moreira da Fonseca – Licenciada em Psicologia Aplicada – Vogal do Conselho Diretivo do ISSA e -----

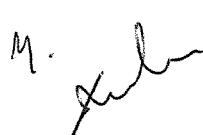
2º Vogal – Maria Luísa Silva Rocha – Doutora em Ciências Económicas e Empresariais – Professora Auxiliar da Universidade dos Açores. -----

A presente reunião teve como objetivo tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente. -----

Assim, face ao disposto no n.º 1 do artigo 20.º e no n.º 1 do artigo 21.º, 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 e 64/2011, de 22 de dezembro, e Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----

a) Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou por contrato em funções públicas por tempo indeterminado, com habilitação mínima de Licenciatura, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam um mínimo de seis anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível licenciatura, atento o cargo de direção ora a concurso. -----

b) Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) com 40 % de ponderação e a Entrevista Pública

(EP) com 60 % de ponderação e utilizar a escala classificativa de zero a vinte valores, tanto em cada um dos métodos de seleção, como na classificação final. -----

Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação -----

I – Avaliação curricular -----

A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, sendo considerados os seguintes critérios: -----

a) Habilitações Académicas, em que se ponderará o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida e o facto de a Licenciatura corresponder ou não ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso; -----

b) Experiência Profissional Geral, em que se apreciará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, avaliando a duração dessa experiência; -----

c) Experiência Profissional Específica, em que se avaliará o desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual se pretende recrutar o dirigente, nomeadamente a experiência nas áreas que compreendem o Departamento de Desenvolvimento Social, Educação, Juventude e Desporto; -----

d) Avaliação de Desempenho, em que se aferirá a média das três últimas avaliações de desempenho do/a candidato/a, com efeitos na carreira de origem; -----

e) Formação Profissional, em que serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo/a candidato/a e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, tendo em conta exclusivamente as que foram frequentadas nos últimos cinco anos. -----

A avaliação curricular dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, bem como cada critério nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

AC = (1 HA + 2 EPG + 3 EPE + 1 AD + 1 FP) / 8, em que: -----

AC = Avaliação Curricular -----

HA = Habilitações Académicas -----

EPG = Experiência Profissional Geral -----

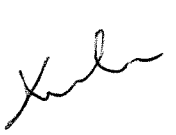
EPE = Experiência Profissional Específica -----

AD = Avaliação de Desempenho -----

FP = Formação Profissional -----



M. <



Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada, tendo o Júri decidido atribuir o coeficiente 1 (um) às Habilitações Académicas, à Avaliação de Desempenho e à Formação Profissional, o coeficiente 2 (dois) à Experiência Profissional Geral e o coeficiente 3 (três) à Experiência Profissional Específica. -----

1.1. - Habilitações Académicas (HA) -----

Neste critério, o Júri decidiu ponderar o fator Licenciatura correspondente ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, aferidos de acordo com os seguintes critérios: -----

- a) Licenciatura Pós Bolonha – 14 valores -----
- b) Mestrado Pós Bolonha ou Licenciatura Pré Bolonha – 16 valores -----
- c) Mestrado Pré Bolonha ou Mestrado profissionalizante – 18 valores -----
- d) Doutoramento – 20 valores -----

1.2. - Experiência Profissional Geral (EPG) -----

Exercício de Funções Públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções -----

- a) 6 anos – 12 valores -----
- b) > 6 anos e ≤ 8 anos – 14 valores -----
- c) > 8 anos e ≤ 10 anos – 16 valores -----
- d) > 10 anos e ≤ 15 anos – 18 valores -----
- e) > 15 anos – 20 valores -----

1.3. Experiência Profissional Específica (EPE) -----

Neste critério, o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções estritamente nas áreas para as quais o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte: -----

- a) ≤ 2 anos – 8 valores -----
- b) > a 2 anos e ≤ a 4 anos – 10 valores -----
- c) > a 4 anos e ≤ a 6 anos – 12 valores -----
- d) > 6 anos e ≤ 8 anos – 14 valores -----
- e) > 8 anos e ≤ 10 anos – 16 valores -----
- f) > 10 anos e ≤ 15 anos – 18 valores -----
- g) > 15 anos – 20 valores -----



1.4. - Avaliação de Desempenho (AD) -----

Neste critério, o Júri considerará a média das avaliações de desempenho, com efeitos na carreira/categoria de origem, das últimas três avaliações do/a candidato/a homologadas, de acordo com os seguintes critérios: -----

- a) < 2 – 0 valores -----
- b) ≥ 2 e < 2,5 – 10 valores -----
- c) ≥ 2,5 e < 3 – 12 valores -----
- d) ≥ 3 e < 3,5 – 14 valores -----
- e) ≥ 3,5 e < 4 – 16 valores -----
- f) ≥ 4 e < 4,5 – 18 valores -----
- g) ≥ 4,5 e até 5 – 20 valores -----

1.5. - Formação Profissional (FP) -----

Neste critério, o Júri decidiu ter em consideração as ações de formação relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, de acordo com a sua duração, desde que realizadas nos últimos 5 anos. -----

A participação em ações de formação será classificada até um máximo de vinte valores, de acordo com os seguintes critérios: -----

Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a seis horas. -----

Serão consideradas “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional do cargo a prover. -----

Todas as ações de formação que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valorizadas. -----

Ações de formação com interesse específico	Somatório do N.º Horas de Formação					
	≤ 18 horas	> 18 horas e ≤ 36 horas	> 36 horas e ≤ 60 horas	> 60 horas e ≤ 90 horas	> 91 horas ≤ 120 horas	> 121 horas
Pontuação	10 valores	12 valores	14 valores	16 valores	18 valores	20 valores

Para efeitos de avaliação curricular, o Júri procedeu à elaboração de uma ficha de avaliação cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (anexo I). -----




II – Entrevista Pública

A Entrevista Pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais das(os) candidatas(os), a sua experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com as capacidades de liderança, de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidade inerentes ao cargo posto a concurso, o Júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles:

- ☐ Orientação para os resultados
- ☐ Liderança e gestão de pessoas
- ☐ Tolerância à pressão e contrariedades
- ☐ Planeamento e Organização

A avaliação da Entrevista Pública será feita em função da escala seguinte:

- ☐ Muito bom – 20 valores
- ☐ Bom – 16 valores
- ☐ Suficiente – 12 valores
- ☐ Reduzido – 8 valores
- ☐ Insuficiente – 4 valores

A classificação a atribuir a cada candidato/a na Entrevista Pública resultará da média aritmética simples de todos os critérios de apreciação ora estabelecidos.

Para o efeito, o Júri procedeu à elaboração de uma ficha de classificação que será utilizada na Entrevista Pública, e cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (Anexo II).

III – Classificação Final:

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$CF = (0,40 \times AC + 0,60 EP)$, em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

O Júri procedeu à elaboração da ficha auxiliar de classificação final, que se encontra anexa à presente ata da qual constitui parte integrante (Anexo III).

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

O Júri, findo o procedimento concursal, elaborará a proposta de nomeação, com indicação das razões por que a escolha recaiu no/a candidato/a proposto/a, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 5 do art.º 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto. -----

Em caso de igualdade de classificação final, o Júri aplicará como fatores de desempate os seguintes critérios: ---

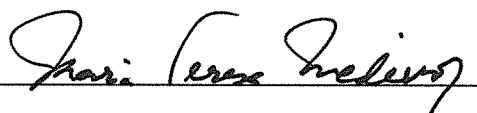
1º Avaliação de desempenho com menção de EXCELENTE; -----

2º Experiência Profissional Específica e -----

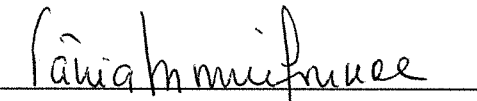
3º Habilitações académicas na área específica relacionada com o cargo a prover e respetiva classificação mais elevada. -----

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos. -----

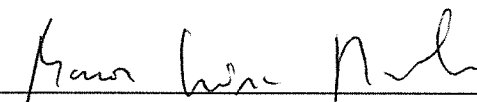
O JÚRI



Maria Teresa Pires de Medeiros



Tânia Duarte de Almeida Moreira da Fonseca



Maria Luísa Silva Rocha