

## PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE UM CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU – UNIDADE TÉCNICA DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO - DIVISÃO DE EDUCAÇÃO (UTES/DE)

### ATA N.º 1

#### RELATÓRIO DE DEFINIÇÃO DE PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E SUA PONDERAÇÃO NOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos dezoito dias do mês de março do ano dois mil e vinte e quatro nesta vila de Odemira e Edifício dos Paços do Concelho, reuniu pela primeira vez o Júri do concurso, encontrando-se presentes os seguintes membros: Mónica Maria Oliveira Correia - Chefe de Divisão da Divisão de Educação (DE), Presidente do Júri; Ana Clara G. Gonçalves Silva – Chefe de Divisão da Divisão de Inovação Social (DIS) e Helena Maria G. Rainho Salvador - Chefe de Divisão da Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DGRH), na qualidade de 1.º e 2.º vogais efetivos, respetivamente, os quais constituem o Júri do presente procedimento concursal.

A reunião obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

1. Estabelecimento e definição dos critérios de apreciação e ponderação do método de seleção Avaliação Curricular.
2. Estabelecimento e definição dos critérios de apreciação e ponderação do método de seleção da Entrevista Pública.
3. Definição da Ponderação a atribuir a cada um dos itens (Avaliação Curricular e Entrevista Pública) no cálculo da Classificação Final.
4. Critérios de Desempate, em caso de igualdade de classificação.

Aberta a sessão, e de acordo com a ordem de trabalhos, o júri aprovou a grelha e a valoração dos fatores para a ponderação da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, métodos de seleção fixados na oferta da BEP, tendo em conta a competência funcional do cargo a prover e o perfil definido e constante na referida oferta de emprego:

**Competência funcional:** Coordenar a elaboração e atualização da Carta Educativa, assim como outros documentos estratégicos municipais e intermunicipais, e proceder à sua implementação e monitorização permanente; Manter atualizado o diagnóstico das condições físicas e estado de conservação do parque escolar;- Coordenar a intervenção autárquica em matéria de novas construções, conservação e manutenção do parque escolar, identificando necessidades e prioridades de ação, em estreita colaboração com as respetivas unidades de suporte; Garantir a aquisição e manutenção de mobiliário escolar, equipamento informático e lúdico, de acordo com a legislação em vigor, em estreita articulação com as unidades de suporte; Proceder ao apetrechamento dos refeitórios e espaços de refeições, assim como, assegurar o fornecimento de refeições escolares nos estabelecimentos de ensino que estejam sob gestão do Município neste âmbito; Assegurar o fornecimento do Leite Escolar a todas crianças e alunos, do pré-escolar ao 1.º ciclo do ensino básico; Acompanhar, em estreita colaboração com o Serviço Municipal de Proteção Civil, a implementação e concretização dos planos de emergência das escolas do ensino básico e ensino pré-escolar; Acompanhar, em estreita colaboração com a Divisão Financeira e Contratação Pública e o Gabinete de Apoio aos Órgãos Municipais e Assessoria Jurídica, os processos conducentes ao registo patrimonial dos edifícios escolares e outros terrenos a transferir para a posse do Estado/ Ministério da Educação, e

HR  
Daeira

vice-versa; Coordenar a elaboração do plano de transportes escolares, cumprindo com todos os procedimentos e requisitos necessários à sua aprovação e prossecução; Assegurar os transportes escolares, em articulação com a Divisão de Apoio Logístico, de acordo com a legislação em vigor; Acompanhar, em estreita colaboração com a Divisão de Gestão de Recursos Humanos, os procedimentos relativos à componente de Higiene e Segurança no Trabalho nos estabelecimentos de ensino; Acompanhar, em estreita colaboração com a Divisão de Gestão de Recursos Humanos, os processos conducentes a todo pessoal não docente, incluindo os programas de formação; Garantir o funcionamento do Conselho Municipal de Educação.

**Perfil:** Trabalhadores em funções públicas, designados por tempo indeterminado, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam dois anos de experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, preferencialmente relacionada com a área funcional do cargo a prover.

**Métodos de Seleção:** a seleção é feita por escolha, nos termos do disposto no n.º 6 do art.º 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15/01, atualizada, aplicado à Administração Local pela Lei n.º 49/2012 de 29/08, atualizada, e recairá no/a candidato/a que, em sede de candidatura precedida de avaliação curricular e entrevista pública de seleção, melhor corresponder ao perfil desejado para prosseguir as atribuições e objetivos do serviço.

### 1. Avaliação Curricular (AC)

**Avaliação Curricular (AC):** Incidirá especialmente sobre as funções desempenhadas na carreira/categoria, no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho neles alcançados. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o cargo a ocupar e que são os seguintes:

**1.2. HA= Habilitações Académicas:** Pondera a titularidade do grau de escolaridade ou o nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, pontuados de acordo com os critérios abaixo mencionados, até ao máximo de 20 valores:

- Licenciatura – 12 valores.
- Licenciatura relacionada com a área funcional a prover – 15 valores.
- Habilitações académicas que confirmam o grau de mestrado – 17 valores.
- Habilitações académicas que confirmam com o grau de mestrado na área funcional a prover – 19 valores.
- Habilitações académicas que confirmam o grau de doutoramento – 20 valores.

**1.3. FP = Formação Profissional:** Avalia as ações de formação/cursos, seminários e estágios profissionais PEPAL/PEPAC e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o cargo a prover, frequentada nos últimos cinco anos. Este parâmetro servirá para determinar e apreciar os esforços e o interesse revelados pelos candidatos na sua realização e aperfeiçoamento profissional, sendo atribuídos os seguintes valores às ações de formação relacionadas com as atribuições e competências em causa e inerentes ao cargo a prover:

- Até 150 horas de formação – 10 valores.
- De 151 até 200 horas de formação – 15 valores.



*Handwritten signature and initials in blue ink.*

- De 201 a 300 horas de formação ou curso de Pós-graduação em Instituição do Ensino Superior ou Curso de Direção na Administração Pública Local ministrado pelo FEFAL (Gepal ou Cefadal) – 20 valores.

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação/qualificação não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

- 1 Dia = 6 horas.
- 1 Semana = 30 horas.
- 1 Mês = 120 horas.

Só serão valoradas as ações de formação devidamente comprovadas.

**1.4. EP = Experiência Profissional:** Considera-se e pondera-se, a execução de atividades e respetiva complexidade inerente ao cargo a desempenhar, tendo em consideração os seguintes fatores:

- a) Entre 2 e 3 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (outras áreas) - 10,00 valores;
- b) Mais de 3 e até 4 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (outras áreas) - 11,00 valores;
- c) Mais de 4 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (outras áreas) - 12,00 valores;
- d) Até 3 anos de experiência profissional em cargo de direção (outras áreas) - 13,00 valores;
- e) Mais de 3 e até 6 anos de experiência profissional em cargo de direção (outras áreas) - 14,00 valores;
- f) Mais de 6 e até 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (outras áreas) - 15,00 valores;
- g) Mais de 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (outras áreas) e/ou entre 2 e 6 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (relacionada com a área funcional) - 16,00 valores;
- h) Até 4 anos de experiência profissional em cargo de direção (na área preferencial de atuação) ou entre 6 e 10 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (relacionada com a área funcional) - 17,00 valores;
- i) Mais de 4 e até 6 anos de experiência profissional em cargo de direção (na área) ou mais de 10 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (relacionada com a área funcional) - 18,00 valores;
- j) Mais de 6 e até 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (relacionada com a área funcional) - 19,00 valores;
- k) Mais de 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (relacionada com a área funcional) - 20,00 valores.

A classificação deste método resultará das classificações obtidas em cada um dos fatores e pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP) / 3$$

## 2. Na Entrevista Pública

**Entrevista Pública de Seleção (EP):** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática e experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o

HR  
Cláudia

entrevistador e o entrevistado, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, competências de direção, coordenação e controlo.

**2.1.** A Entrevista é Pública, nos termos do disposto no nº 1 do artº 21º da Lei 2/2004, de 15 de janeiro, atualizada, e serão avaliados os fatores a seguir indicados:

**a) Participação na discussão e sentido crítico (PDSC):**

Deverá apreciar-se o controlo dos fatores emocionais; capacidade de fundamentação das opiniões e tomadas de posição; apresentação de propostas adequadas para a resolução dos problemas, flexibilidade; salvaguarda das soluções mais vantajosas para o serviço e sentido crítico.

**b) Capacidade de Liderança (CL):**

Para apreciar este fator, os candidatos serão interpelados sobre a capacidade de motivação dos respetivos colaboradores, dinamismo, sociabilidade; consistência da comunicação e clareza do discurso; relações interpessoais e trabalho em equipa, capacidade e técnicas de gestão dos conflitos; gestão da pressão profissional.

**c) Capacidade de modernizar e inovar (CMI):**

Para aferição deste fator, os candidatos serão avaliados sobre a definição de objetivos para o exercício da função; capacidades e competências para introduzir novas formas de trabalho e procedimentos mais céleres e eficientes; capacidade de adaptação a novas situações; preocupação para o aperfeiçoamento contínuo do funcionamento dos serviços.

**d) Qualidade e Experiência Profissional (QEP):**

Devem apreciar-se os conhecimentos aprofundados e as características e exigências do cargo, assim como da estrutura orgânica municipal, eventual demonstração de experiência no exercício de cargos de chefia, experiência do/a candidato/a; projetos de carreira; visão global e estratégia da função para a concretização de objetivos com vista à obtenção de resultados.

**2.2.** Cada um dos fatores elencados, “ **Participação na Discussão e Sentido Crítico**”, “ **Capacidade de Liderança**”, “ **Capacidade de Modernizar e Inovar**” e “ **Qualidade e Experiência Profissional**” serão avaliados numa escala de 0 a 20 valores.

**2.2.1.** Para valoração dos referidos fatores serão abordadas as seguintes áreas:

- Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei n.º 2/2004, de 15/01, atualizada), e Lei n.º 49/2012, de 29/08, atualizada (adaptação à administração local).
- Estrutura Orgânica do Município de Odemira.
- Conhecimentos nos domínios do cargo a prover.

**2.3.** Na valoração dos fatores referidos anteriormente, será aplicada a seguinte fórmula:



**PDSC+CL+CMI+QEP**

EP = \_\_\_\_\_  
4

**3. A Classificação Final (CF):**

A **Classificação Final** será expressa na escala de 0 a 20 valores, e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção utilizados.

**3.1-** Para apuramento da Classificação Final, ter-se-ão em conta as seguintes ponderações:

- a) Avaliação Curricular (AC) - 40%;
- b) Entrevista (EP) - 60%;
- c) CF = (40%+60%).

**4. Critérios de desempate em caso de igualdade de classificação:**

Em caso de empate, dar-se-á preferência ao candidato que se encontre numa das situações abaixo descritas, obedecendo à seguinte ordem:

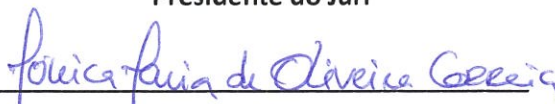
- a) Será preferido o candidato que tenha obtido a melhor pontuação na grelha da entrevista.
- b) Subsistindo o empate será preferido o candidato com experiência de dirigente mais recente.
- c) Subsistindo o empate será preferido o candidato com o curso avançado de dirigente ou com mais de três anos de experiência como dirigente.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar encerrou-se a reunião de que foi elaborada a presente ata, que depois de lida foi a provada e assinada por todos os membros do júri.

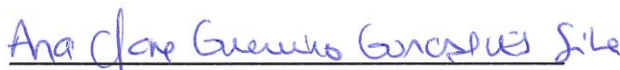
**O Júri:**

**Presidente do Júri**



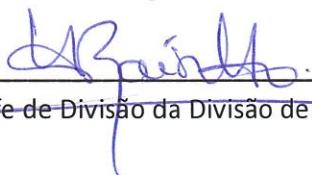
Mónica Maria Oliveira Correia - Chefe de Divisão da Divisão de Educação (DE)

**1º Vogal Efetivo**



Ana Clara G. Gonçalves Silva – Chefe de Divisão da Divisão de Inovação Social (DIS)

**2º Vogal Efetivo**



Helena Rainho Salvador - Chefe de Divisão da Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DGRH)

