



## **PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA O CARGO DE CHEFE DO SETOR DE AÇÃO SOCIAL - CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU**

### **ATA N.º 01**

No dia 02 do mês de julho do ano de dois mil e vinte, pelas 10 horas, reuniu, no Auditório da Biblioteca Municipal de Mealhada o Júri designado por deliberação da Assembleia Municipal, de 30 de dezembro de 2019, para o procedimento de seleção e recrutamento do cargo de Chefe de Setor de Ação Social, cargo de Direção Intermédia de 3.º grau do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Mealhada.

A presente reunião teve como objetivo tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar, por referência ao perfil de competências definido pela Câmara Municipal da Mealhada na reunião de 17 de fevereiro de 2020, e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação, bem como 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 21.º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, foi deliberado o seguinte:

Adotar como métodos de seleção, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), em conformidade com a mencionada deliberação da Câmara Municipal, e utilizar a escala classificativa de 0 a 20 valores, tanto em cada um dos métodos de seleção, como na classificação final. As ponderações dos fatores integrantes dos diferentes métodos de seleção, bem como da fórmula da classificação final traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação dos/as candidatos/as nas áreas relativas ao cargo para que o procedimento foi aberto.

O método de seleção Avaliação Curricular (AC) tem caráter eliminatório, no caso de o candidato não obter a classificação mínima de 12,00 valores.

### **1. Especificação, concretização e pontuação dos métodos de seleção e dos respetivos fatores de apreciação:**

#### **1.1. Avaliação Curricular**

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente, a habilitação académica, percurso profissional, tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e relevância da formação realizada.

Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores: Habilitação Académica (HA), Experiência Profissional (EP) e Formação Profissional (FP).

R.M.



### 1.1.1 Habilitação Académica

No fator habilitação académica (HA), é ponderada a titularidade do grau de licenciado/a, de mestre e de doutorado/a. De acordo com a mencionada deliberação da Câmara Municipal da Mealhada, a área de habilitação académica preferencial, é a de Licenciatura (ou grau académico superior) em Serviço Social, pelo que a titularidade de tal habilitação é especialmente valorada.

Assim, o Júri deliberou atribuir aos graus académicos as valorações seguintes:

Grau académico/área de habilitação académica	Valoração
Licenciatura ou grau académico superior fora da área de Serviço Social	10
Licenciatura Pós-Bolonha na área de Serviço Social	17
Licenciatura Pré-Bolonha ou Licenciatura com Mestrado Integrado na área de Serviço Social	18
Mestrado Académico na área de Serviço Social	19
Doutoramento a área de Serviço Social	20

### 1.1.2. Formação profissional

No fator formação profissional (FP), será valorada a formação relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções de técnico/a superior, e especialmente a formação específica para o exercício de cargos dirigentes. A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade dos recursos humanos, pelo que este fator integra necessariamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional (como cursos de formação e de especialização) diretamente relacionada com a área de formação e aperfeiçoamento profissional própria do cargo de direção a concurso. Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou que serão avaliados os seguintes subfactores:

i) Formação Profissional Específica (FPE): Cursos de Pós-Graduação relacionados com a área do cargo a prover e Cursos Específicos para Cargos Dirigentes, com limite máximo de pontuação de 20 valores para este subfactor:

Sem cursos — 0 valores;

Pós-Graduação, e por cada — 5 valores;

Cursos Específicos para Cargos Dirigentes, e por cada — 10 valores.

ii) Formação Profissional Geral (FPG):

Sem formação — 0 valores;

De 1 a 50 horas de formação — 10 valores;

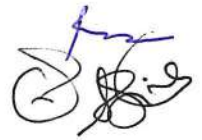
De 51 a 100 horas de formação — 12 valores;

De 101 a 200 horas de formação — 14 valores;

De 201 a 300 horas de formação — 16 valores;

De 301 a 400 horas de formação — 18 valores;

Mais de 400 horas de formação - 20 valores.



Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada e que esteja diretamente relacionada com o cargo ou com as áreas de atividade próprias do cargo de direção a concurso.

O resultado do fator "Formação Profissional" FP será apurado através da seguinte fórmula:  
 $FP = (2FPE + FPG) / 3$ , em que:  
FPE — Formação Profissional Específica  
FPG — Formação Profissional Geral.

### 1.1.3. Experiência Profissional

A experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes a postos de trabalho de técnico/a superior e, especialmente, o exercício de cargos dirigentes em serviços da Administração Pública.

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o cargo de direção em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções ou atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do cargo a preencher.

Com efeito, a adequação funcional dos/as candidatos/as, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas.

Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções na área de Serviço Social, de trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura adequada. Serão avaliados os seguintes parâmetros:

i) Experiência profissional em cargo(s) dirigente(s) (EPCD):

Sem experiência - 0 Valores

4 anos e < 5 anos - 10 Valores

5 anos e < 10 anos - 14 Valores

10 anos e < 15 anos - 16 Valores

15 anos e < 20 anos - 18 Valores

20 anos - 20 Valores

ii) Experiência profissional no desempenho de funções de Técnico Superior (EPTS):

4 anos e < 5 anos - 10 Valores

5 anos e < 10 anos - 14 Valores

10 anos e < 15 anos - 16 Valores

15 anos e < 20 anos - 18 Valores

20 anos - 20 Valores

O resultado do fator "Experiência Profissional" (EP) será apurado através da seguinte fórmula:  
 $EP = (EPTS + 2EPCD) / 3$ , em que:  
EPTS — Experiência profissional no desempenho de funções de Técnico Superior;  
EPCD — Experiência profissional em cargo(s) dirigente(s).



Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do *Curriculum vitae* e as declarações passadas pelos serviços onde o/a candidato/a exerce ou exerceu funções. Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada.

### 1.2. Classificação da Avaliação Curricular

A classificação da avaliação curricular (CAC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:  $CAC = (1 \times HA + 1 \times FP + 2 \times EP) / 4$

### 1.3. Entrevista Pública.

A Entrevista Pública (EP) visa obter informações sobre competências gestionárias e comportamentais dos/as candidatos/as essenciais para o exercício do cargo a prover. A Entrevista Pública terá uma duração que não pode exceder 45 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética das classificações dos fatores que a seguir se explicitam, com arredondamento até às centésimas. O Júri deliberou ponderar os seguintes fatores, a classificar de 0 a 20 valores:

- i) Compreensão dos modelos gestionários e organizacionais (MGO);
- ii) Motivação profissional (MP);
- iii) Perfil de liderança (PL).

Por compreensão dos modelos gestionários e organizacionais (MGO) entende-se um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, sobre os diversos modelos de gestão e organização para as entidades públicas, mormente autárquicas.

Por motivação profissional (MP) entende-se um discurso determinado, prospetivo e envolvente, denotando capacidade de cenarização futura correta e plausível.

Por perfil de liderança (PL) entende-se a demonstração de capacidades na orientação para os resultados, na orientação para o serviço público, no planeamento e organização, na liderança e gestão de pessoas, na otimização de recursos e visão estratégica.

Serão excluídos/as os/as candidatos/as que não compareçam à Entrevista Pública.

A classificação da entrevista pública (CEP) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

$$CEP = (MGO + MP + PL) / 3$$

## 2. Valoração e classificação final

A classificação final dos/as candidatos/as será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC * 0,40 + EP * 0,60)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.



### 3. Critérios de ordenação preferencial

Em caso de igualdade de classificações finais será tida em conta a melhor classificação obtida na Avaliação Curricular; caso continue a subsistir igualdade de valorações, atender-se-á, sucessivamente, à maior valoração nos fatores "Experiência Profissional", "Formação Profissional" e "Habilitações Académicas".

As deliberações foram tomadas por maioria/unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião e decidido lavrar a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do Júri presentes.

#### O Presidente do Júri

Dr. Ricardo Filipe da Silva Pocinho

#### Os Vogais do Júri

Dr. Júlio Manuel dos Santos Penetra

Dr.ª Alexandra Baptista Alves Simões

