

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DIREÇÃO INTERMÉDIO DE 2.º GRAU - CULTURA E TURISMO

ATA N.º 1

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

1 - Aos vinte dias do mês de março de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas no Edifício dos Paços do Concelho de Pinhel, reuniu pela primeira vez o Júri, designado por deliberação da Assembleia Municipal em vinte de fevereiro de dois mil e vinte e seis, constituído por: *Sílvia Luísa Monteiro Rodrigues*, Chefe de Divisão no Município de Pinhel, na qualidade de presidente do júri; *João de Jesus Martins Marujo*, Chefe de Divisão no Município de Pinhel, na qualidade de primeiro vogal efetivo; *Isabel Maria Pires Marcelino Baptista*, Chefe de Divisão no Município de Pinhel, na qualidade de segundo vogal efetivo, referente ao procedimento concursal para provimento de cargo de direção de 2º grau - Cultura e Turismo.

2 - A presente reunião teve por finalidade estabelecer os critérios de seleção e sistema de classificação final a utilizar nos métodos de seleção, assim definidos:

2.1 - A avaliação curricular (AC), calculada pela média aritmética dos três fatores componentes, tem por objetivo avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, sendo considerados de acordo com a exigência da função os seguintes fatores: Habilitações Académicas de Base (HAB), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

A avaliação curricular (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HAB + EP + AD) / 3$$

Onde,

HAB - Habilitação académica de base;

EP - Experiência profissional;

AD - Avaliação de desempenho.

- **Habilitações Académicas de Base (HAB):**

Habilitação de grau exigido à candidatura (Licenciatura): 16 valores;

Habilitação de grau superior ao exigido à candidatura (Mestrado): 17 valores;

Habilitação de grau superior ao exigido à candidatura (Doutoramento): 20 valores;

- **Experiência Profissional (EP)** - Apenas será ponderada o exercício efetivo de funções em qualquer serviço ou organismo da Administração central, local e regional do Estado, na carreira de Técnico Superior.

4.03

Onde,

Experiência \geq 5 anos e \leq 14 anos: 16 valores;

Experiência $>$ 14 anos e \leq 22 anos: 18 valores;

Experiência $>$ 22 anos: 20 valores.

• **Avaliação do desempenho (AD)** - em que se pondera a avaliação existente relativa ao último período não superior a 1 ano, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto a ocupar:

Desempenho Inadequado: 8 valores;

Desempenho Regular: 15 valores;

Desempenho Bom: 16 valores;

Desempenho Muito Bom: 17 valores;

Desempenho Excelente: 20 valores.

2.2 - Entrevista pública (EP) - é pública e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = A + B + C + D + E$$

Onde,

A - Interesse e motivação pelo o exercício do cargo;

B - Capacidade de expressão e comunicação;

C - Sentido de organização e capacidade de inovação;

D - Capacidade de relacionamento

E - Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função a exercer.

A - Interesse e motivação pelo o exercício do cargo- procurar-se-á averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar:

Revelou muito elevado interesse e motivação pelo exercício do cargo: 4 valores;

Revelou elevado interesse e motivação pelo exercício do cargo: 3 valores;

Revelou um satisfatório interesse e motivação exercício do cargo: 2 valores;

Revelou escasso interesse e motivação exercício do cargo: 1 valores;

B- Capacidade de expressão e comunicação- avaliar-se-á o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias bem como a linguagem utilizada:

Revelou uma excelente capacidade de expressão e comunicação: 4 valores;

Revelou uma muito boa capacidade de expressão e comunicação: 3 valores;

Revelou uma boa capacidade de expressão e comunicação: 2 valores;

Revelou uma satisfatória capacidade de expressão e comunicação: 1 valores

C - Sentido de organização e capacidade de inovação - apreciar-se-á as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral:

Demonstrou possuir um excelente sentido de organização e capacidade de inovação: 4 valores;

Demonstrou possuir elevado sentido de organização e capacidade de inovação: 3 valores;

Demonstrou possuir um satisfatório sentido de organização e capacidade de inovação: 2 valores;

Demonstrou possuir escasso sentido crítico: 1 valores;

D- Capacidade de relacionamento - apreciar-se-á o discurso e a coerência do mesmo para detetar a capacidade de relacionamentos dentro do núcleo do trabalho.

Provou ter uma excelente capacidade de relacionamento: 4 valores

Provou ter uma muito boa capacidade de relacionamento: 3 valores

Provou ter uma boa capacidade de relacionamento: 2 valores

Provou ter uma satisfatória capacidade de relacionamento: 1 valores

E- Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função a exercer- Considerar-se-á o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho perante uma situação-problema em função de conhecimentos adquiridos:

Manifestou possuir um excelente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer: 4 valores;

Manifestou possuir um muito bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer: 3 valores;

Manifestou possuir um bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer: 2 valores;

Manifestou possuir um satisfatório conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer: 1 valores;

3 - A classificação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e de acordo com a seguinte fórmula:

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

Onde,

CF - Classificação final;

AC - Avaliação curricular;

EP - Entrevista pública.

4 - Os candidatos que não cumpram os requisitos previstos no n.º 1 do art.º 20 da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro na sua redação atual, bem como o que não comprovem possuir o perfil exigido no ponto 5 da presente ata serão excluídos. De acordo com o no n.º 13 do art.º 21 da Lei 2/2004 de 15 de Janeiro, na sua atual redação, o procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar à audiência de interessados.

5- Perfil do candidato:

a) Licenciatura;

b) Experiência profissional de, no mínimo, quatro anos em funções para que seja exigível a formação referida na alínea a);

c) Competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo;

d) Capacidade de liderança, orientação por objetivos e resultados, pro atividade e sentido critico.

6- Os candidatos admitidos serão convocados nos termos da legislação atrás citada para a realização da Entrevista Pública (EP) com indicação do local, data e horário em que a mesma tem lugar.

7- Findo o procedimento concursal, é elaborada a proposta de designação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.

E não havendo mais nada a tratar, foi lavrada a presente ata que foi aprovada e assinada pelos membros do Júri.

A Presidente do Júri,



(Sílvia Luísa Monteiro Rodrigues)

1.º Vogal,



(João de Jesus Martins Marujo)

A 2.º Vogal,



(Isabel Maria Pires Marcelino Baptista)