



Oliveira do Bairro câmara municipal

## Ata nº 1

### Definição de métodos

Aos vinte e sete dias do mês de novembro de dois mil e dezanove, reuniu o Júri designado em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na atual redação, que procedeu à adaptação à Administração Local do Estatuto do Pessoal dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, por deliberação de Assembleia Municipal, datada de 28 de junho de 2019, para o procedimento concursal de seleção para o cargo de Dirigente Intermédio da Unidade de 2º Grau, Educação, Saúde, Ação Social e Idade Maior, estando presentes, Pedro Alexandre Ferreira Alves, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Local do Município de Águeda, na qualidade de Presidente do júri e Joaquim Miguel Coimbra de Castro, Chefe da Divisão de Administração Geral do Município de Albergaria-a-Velha e Maria de Fátima Dourado Andrade dos Santos Azevedo, Chefe da Divisão Desenvolvimento Organizacional do Município de Anadia, na qualidade de Vogais Efetivos, para, tendo em conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar posto a concurso, definir: \_\_\_\_\_

- a) Os critérios de apreciação e ponderação curricular, por referência ao perfil do cargo; \_\_\_\_\_
- b) Os critérios de apreciação e ponderação da entrevista pública; \_\_\_\_\_
- c) A ponderação a atribuir a cada um dos métodos (avaliação curricular e entrevista pública), no calculo final. \_\_\_\_\_

O júri do procedimento concursal deliberou por unanimidade o seguinte: \_\_\_\_\_

1. No presente procedimento concursal, será aplicado, na seleção, para além do método obrigatório de Entrevista Pública, o método facultativo de seleção Avaliação Curricular, com carácter eliminatório. \_\_\_\_\_
2. Considerar não aprovados os candidatos que obtenham classificação na Avaliação Curricular inferior a 12,000 (doze) valores, não sendo, por essa razão, convocados ao método seguinte. \_\_\_\_\_
3. Os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às milésimas e que no resultado da aplicação das fórmulas da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, caso se verificarem valores decimais, o arredondamento será feito até às milésimas, para a unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior, igual ou superior a



Oliveira do Bairro câmara municipal

*Handwritten signature*

cinco, respetivamente. \_\_\_\_\_

4. A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas. \_\_\_\_\_

4.1. Considerar na Avaliação Curricular (AC) os seguintes parâmetros: \_\_\_\_\_

- a) Habilitações académicas (HA), em que avaliará a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida. \_\_\_\_\_
- b) Experiência profissional (EP), em que avaliará a experiência profissional em funções técnicas e a experiência profissional em funções de direção ou coordenação formal. \_\_\_\_\_
- c) Formação profissional (FP), em que se ponderará a frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem como as que se relacionam com as funções de direção. \_\_\_\_\_

4.2. A avaliação curricular dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula: \_\_\_\_\_

$$AC = (35\% \times HA) + (40\% \times EP) + (25\% \times FP) \text{ _____}$$

Em que: \_\_\_\_\_

AC = Avaliação Curricular \_\_\_\_\_

HA = Habilitações académicas \_\_\_\_\_

EP = Experiência profissional \_\_\_\_\_

FP = Formação profissional \_\_\_\_\_

4.3. No parâmetro "Habilitações académicas", o júri decidiu valorar a habilitação académica, considerando apenas, nos casos em que o candidato seja detentor de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao candidato a melhor valoração, de acordo com os seguintes critérios: \_\_\_\_\_

- Doutoramento na área CNAEF\*: Ciências da Educação, Psicologia, Serviços de Apoio a Crianças e Jovens, Sociologia e Outros Estudos, Trabalho Social e Orientação – 20 valores \_\_\_\_\_

- Mestrado na área CNAEF\*: Ciências da Educação, Psicologia, Serviços de Apoio a Crianças e Jovens, Sociologia e Outros Estudos, Trabalho Social e Orientação – 19 valores \_\_\_\_\_

- Licenciatura na área CNAEF\*: Ciências da Educação, Psicologia, Serviços de Apoio a Crianças e Jovens, Sociologia e Outros Estudos, Trabalho Social e Orientação – 18 valores \_\_\_\_\_

- Licenciatura ou grau académico superior na área CNAEF\*: Direito – 15 valores \_\_\_\_\_

- Licenciatura ou grau académico superior noutra na área CNAEF\*, que não as referidas anteriormente – 10 valores \_\_\_\_\_

Nota: \_\_\_\_\_



Oliveira do Bairro câmara municipal

\* A aplicação da CNAEF (Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março) aos cursos de licenciatura, mestrado ou doutoramento a utilizar será a disponibilizada pela DGEEC – Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (<http://www.dgeec.mec.pt/np4/171/>) -----

4.4. No parâmetro "Experiência profissional", o júri decidiu avaliar dois subparâmetros: -----

- Experiência Profissional em Funções Técnicas (EPT): O exercício de funções técnicas na área de atividade para o qual o procedimento concursal é aberto, na carreira de técnico superior ou equiparada (funções para as quais seja exigida a titularidade do grau de licenciatura); -----

- Experiência Profissional em Funções de Direção ou Coordenação Formal (EPDC): o exercício de cargos de direção ou coordenação (designação por despacho ou outro ato). -----

Os critérios de avaliação do subparâmetro "Experiência Profissional em Funções Técnicas" constam da tabela infra, sendo que a classificação neste subparâmetro resultará do somatório da pontuação, não podendo esta ultrapassar os 20 valores. -----

Pontuação	Tipologia de experiência profissional
3,00	Por cada ano de experiência em funções técnicas nas áreas de Ciências da Educação, Psicologia, Serviços de Apoio a Crianças e Jovens, Sociologia e Outros Estudos, Trabalho Social e Orientação, no âmbito da Administração Local
2,00	Por cada ano de experiência em funções técnicas nas áreas de Ciências da Educação, Psicologia, Serviços de Apoio a Crianças e Jovens, Sociologia e Outros Estudos, Trabalho Social e Orientação, no âmbito da Administração Central
1,00	Por cada ano de experiência em funções técnicas nas áreas de Ciências da Educação, Psicologia, Serviços de Apoio a Crianças e Jovens, Sociologia e Outros Estudos, Trabalho Social e Orientação, no âmbito do Sector Privado
0,25	Por cada coordenação formalizada de projeto, nas áreas de Ciências da Educação, Psicologia, Serviços de Apoio a Crianças e Jovens, Sociologia e Outros Estudos, Trabalho Social e Orientação, no âmbito da Administração Pública
0,00	Sem experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Ciências da Educação, Psicologia, Serviços de Apoio a Crianças e Jovens, Sociologia e Outros Estudos, Trabalho Social e Orientação

Os critérios de avaliação do subparâmetro "Funções de Direção ou Coordenação Formal" constam da tabela infra, sendo que a classificação neste subparâmetro resultará do somatório da pontuação, não podendo esta ultrapassar os 20 valores. -----



Oliveira do Bairro câmara municipal

B

Pontuação	Tipologia de experiência profissional
2,00	Por cada ano de experiência em cargos de direção ou coordenação formalizada, na área do cargo colocado a concurso, na Administração Local
1,50	Por cada ano de experiência em cargos de direção ou coordenação formalizada, na área do cargo colocado a concurso, na Administração Central
1,00	Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada, em outras áreas funcionais, na Administração Local
0,50	Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada, em outras áreas funcionais, na Administração Central
0,00	Sem experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada

A avaliação final do parâmetro "Experiência Profissional" será calculada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$EP = (60\% \times EPT) + (40\% \times EPDC) \text{ -----}$$

Em que, -----

EP = Experiência profissional -----

EPT = Experiência Profissional em Funções Técnicas -----

EPDC = Experiência Profissional em Funções de Direção ou Coordenação Fomal -----

4.5. Na avaliação do parâmetro "Formação profissional (FP)", o Júri considera todas as ações de formação, frequentadas nos últimos 10 anos, quer para a formação profissional nas áreas técnicas infra indicadas (F1), quer para a formação profissional relacionada com as funções de direção, nomeadamente as previstas na portaria n.º 146/2011, de 7 de abril, e na Lei 49/2012, de 29 de agosto, bem como as relacionadas com a área de gestão/liderança (F2). Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado. -----

Os subparâmetros a relevar na avaliação deste parâmetro serão o volume de formação profissional e o âmbito da formação (área funcional do cargo ou relacionada com funções de liderança). -----

No âmbito da formação profissional relacionada com a área técnica, será atribuída a pontuação de acordo com a tabela infra, até ao limite de 14 valores. Serão consideradas ações de formação na área do cargo a prover, nomeadamente as relacionadas com a intervenção social, educação, contratação pública, sistemas de avaliação de desempenho e Código do Procedimento Administrativo. -----



Oliveira do Bairro câmara municipal

Valoração	Formação na área técnica – F1
2,00	Até 50 horas de formação
4,00	Mais de 50 e até 100 horas de formação
6,00	Mais de 100 e até 150 horas de formação
8,00	Mais de 150 e até 200 horas de formação
10,00	Mais de 200 e até 250 horas de formação
12,00	Mais de 250 e até 300 horas de formação
14,00	Mais de 300 horas de formação

No âmbito da formação profissional relacionada com direção, gestão/liderança, a frequência de curso GEPAL (Curso de Gestão Pública na Administração Local) e/ou CEFADAL (Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local), será pontuada especificamente, não se aplicando, neste caso, o limite de frequência nos últimos 10 anos, acima referido. -----

A frequência formação profissional relacionada com direção, gestão/liderança frequência será pontuada de acordo com o volume de formação frequentado. -----

A classificação neste subparâmetro resultará do somatório da pontuação, de acordo com a tabela infra, não podendo ultrapassar os 6 valores. -----

Valoração	Formação - F2
2,00	Até 50 horas de formação
4,00	Mais de 50 horas de formação
6,00	GEPAL e/ou CEFADAL

As ações que não especificam o número de horas serão pontuadas do seguinte modo: -----

- A um mês corresponde 120 horas; -----
- A uma semana corresponde 30 horas; -----
- A um dia corresponde 6 horas; -----
- As ações que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores -----

A avaliação do parâmetro "Formação profissional (FP) resultará do somatório da pontuação, obtida na formação relacionada com o exercício de funções na área Técnica (F1) com a pontuação obtida na formação relacionada com o exercício de Funções de Direção ou Coordenação Formal (F2), não podendo esta ultrapassar 20 valores e será calculada de acordo com a seguinte fórmula: -----



Oliveira do Bairro câmara municipal

13

FP = F1 + F2 \_\_\_\_\_

Em que, \_\_\_\_\_

FP = Formação profissional \_\_\_\_\_

F1 = Formação Profissional relacionada com o exercício de funções nas áreas Técnicas \_\_\_\_\_

F2= Formação Profissional relacionada com o exercício de funções de Direção ou Coordenação Formal \_\_\_\_\_

5. A Entrevista Pública (EP) visa determinar e avaliar mediante uma relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as capacidades profissionais e pessoais do candidato ao cargo dirigente, as quais se encontram vertidas nas competências constantes do perfil de competências e que em seguida se reproduzem: \_\_\_\_\_

5.1 Liderança e Gestão das Pessoas (LGP): Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: —

- Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço. \_\_\_\_\_
- Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação.
- Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentado a partilha de responsabilidades. \_\_\_\_\_
- Tem um modelo de atuação que garante a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança. \_\_\_\_\_

5.2. Orientação Para a Inovação e Mudança (OIM): Capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: \_\_\_\_\_

- Assume e concretiza, com determinação e empenho, as mudanças organizacionais e funcionais superiormente definidas e apoia as equipas de trabalho nesse processo. \_\_\_\_\_
- Fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, com vista à melhoria dos resultados. \_\_\_\_\_
- Adota e propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho. \_\_\_\_\_
- Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do serviço e dos desempenhos individuais. \_\_\_\_\_

5.3. Planeamento e Organização (PO): Capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: \_\_\_\_\_



Oliveira do Bairro câmara municipal

- Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos. \_\_\_\_\_
- Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes. \_\_\_\_\_
- Acompanha, controla e avalia a execução dos projetos e atividades assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização de acordo com os prazos e custos definidos. \_\_\_\_\_
- Revê e ajusta o planeamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-o a alterações e circunstâncias imprevistas. \_\_\_\_\_

5.4. Orientação para Resultados (OR): Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: \_\_\_\_\_

- Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades. \_\_\_\_\_
- Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores. \_\_\_\_\_
- Tem noção do que é prioritário para o serviço, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência. \_\_\_\_\_
- Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos. \_\_\_\_\_

5.5. Decisão (D): Capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: \_\_\_\_\_

- Pondera as alternativas de resolução dos problemas e as suas potenciais implicações para o serviço e escolhe de forma fundamentada as opções adequadas. \_\_\_\_\_
- Toma medidas ou faz opções em tempo útil, tendo presente as prioridades do serviço e a urgência das situações. \_\_\_\_\_
- É autoconfiante e determinado a decidir, mesmo quando se trata de opções difíceis. \_\_\_\_\_
- Assume os resultados das decisões que toma com sentido da responsabilidade. \_\_\_\_\_

O júri deliberou adotar a seguinte metodologia, para a classificação em cada uma das competências: \_\_\_\_\_





Oliveira do Bairro câmara municipal

Não demonstra nenhum comportamento associado à competência em avaliação	4 valores
Demonstra 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação	8 valores
Demonstra 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação	12 valores
Demonstra 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação	16 valores
Demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação	20 valores

A classificação a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultara da média aritmética simples da classificação obtida em cada um dos fatores ora estabelecidos, através da seguinte fórmula: -----

$$EP = (LGP + OIM + PO + OR + D) / 5$$

Em que, -----  
EP = Entrevista Pública -----  
LGP = Liderança e Gestão das Pessoas -----  
OIM = Orientação Para a Inovação e Mudança -----  
PO = Planeamento e Organização -----  
OR = Orientação para Resultados -----  
D = Decisão -----

Considerando que as competências elencadas são as essenciais ao exercício bem-sucedido das funções inerentes ao cargo a prover, a classificação inferior a 12 valores, será considerada como manifestação de reduzida aptidão para o exercício do cargo, não podendo um candidato nestas circunstâncias ser proposto a provimento. -----

6. Considerando que a seleção dos candidatos se centrará nas competências técnicas e comportamentais necessárias para um bom desempenho das funções inerentes ao cargo a prover e que: -----

- As competências técnicas serão avaliadas com recurso ao método de seleção "Avaliação Curricular", que tratando-se de um método baseado na análise documental permite aferir da qualificação profissional e não da qualidade da mesma; -----

- As competências comportamentais essenciais ao exercício das funções inerentes ao cargo serão avaliadas com recurso à "Entrevista Pública", e que este método permite um contacto pessoal, bem como a aferição do modo efetivo de atuação dos candidatos, e consequentemente da sua capacidade de adaptação ao cargo específico; -----

O Júri deliberou que a classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$CF = (30\% \times AC) + (70\% \times EP)$$

Em que, -----  
CF = Classificação Final -----





Oliveira do Bairro câmara municipal

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

Em caso de igualdade da classificação, serão considerados os seguintes fatores:

- Maior pontuação no parâmetro "Experiência Profissional" da Avaliação Curricular

- Tempo de serviço em funções de Direção

7. A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata. Findo o procedimento concursal, o Júri elabora proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.

8. O Júri deliberou adotar fichas para o registo de elementos referentes a cada candidato e apuramento de resultados, as quais fazem parte integrante da presente e que constituem os anexos 1 e 2.

Por nada mais ter sido tratado, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri.

**O Presidente do Júri**

Pedro Alexandre Ferreira Alves

**Os Vogais Efetivos**





Oliveira do Bairro câmara municipal  
ANEXO 1 – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Município de Oliveira do Bairro  
Praça do Município  
3770 - 851 Oliveira do Bairro

T. 234 732 100  
F. 234 732 112  
E. cmolb@cm-olb.pt

Contrib. 501 128 840  
www.cm-olb.pt

## AVALIAÇÃO CURRICULAR

### PROCEDIMENTO CONCURSAL DE SELEÇÃO PARA O CARGO DE CHEFE DA DIVISÃO DE EDUCAÇÃO, SAÚDE, AÇÃO SOCIAL E IDADE MAIOR

Nome do candidato: \_\_\_\_\_

#### 1 - Habilitações Académica (HA)

Grau	Área CNAEF	Designação do Curso	Valorização
			__ Valores

#### 2 - Experiência profissional (EP)

##### 2.1 - Experiência Profissional em Funções Técnicas (EPT)

Período	Designação	Duração
		Valorização
		__ Valores

##### 2.2 - Experiência Profissional em Funções de Direção ou Coordenação Formal (EPDC)

Data	Designação	Duração
		Valorização
		__ Valores

$$EP = (60\% \times EPT) + (40\% \times EPDC)$$



Oliveira do Bairro câmara municipal

### 3 – Formação profissional

#### 3.1 – Formação na área técnica – F1

Data	Designação	Carga horária	
		Total	__h
		__ Valores	

#### 3.2 – Formação na área da direcção, gestão/liderança – F2

Data	Designação	Carga horária	
		Total	__h
		__ Valores	

### Classificação Final - valores

$$AC = (35\% \times HA) + (40\% \times EP) + (25\% \times FP)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações académicas

EP = Experiência profissional

FP = Formação profissional

\_\_ de \_\_\_\_ de 2019

O Presidente do Júri:

PEDRO ALEXANDRE FERREIRA ALVES

Os Vogais Efetivos:



Oliveira do Bairro câmara municipal

ANEXO 2 – FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

### ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

#### PROCEDIMENTO CONCURSAL DE SELEÇÃO PARA O CARGO DE CHEFE DA DIVISÃO DE EDUCAÇÃO, SAÚDE, AÇÃO SOCIAL E IDADE MAIOR

Nome do candidato: \_\_\_\_\_

No decurso da entrevista, cada elemento do Júri preencheu uma ficha de registo, com proposta de avaliação individual por subfactor (em anexo).

Da entrevista realizada destacaram-se os seguintes aspetos, no que respeita as competências constantes do perfil:

#### 1 - Liderança e Gestão das Pessoas (LGP)

Comportamentos evidenciados	Fundamentação	Valorização
		__ Valores

#### 2 - Orientação Para a Inovação e Mudança (OIM)

Comportamentos evidenciados	Fundamentação	Valorização
		__ Valores

#### 3 - Planeamento e Organização (PO)

Comportamentos evidenciados	Fundamentação	Valorização
		__ Valores



Oliveira do Bairro câmara municipal

#### 4 - Orientação para Resultados (OR)

Comportamentos evidenciados	Fundamentação	Valorização
		__ Valores

#### 5 - Decisão (D)

Comportamentos evidenciados	Fundamentação	Valorização
		__ Valores

$$EP = (LGP + OIM + PO + OR + D) / 5$$

Em que,

EP = Entrevista Pública

LGP = Liderança e Gestão das Pessoas

OIM = Orientação Para a Inovação e Mudança

PO = Planeamento e Organização

OR = Orientação para Resultados

D = Decisão

\_\_ de \_\_\_\_ de 2019

O Presidente do Júri

*Pedro Alexandre Ferreira Alves*

Os Vogais Efetivos