



## CÂMARA MUNICIPAL DE BAIÃO

### Ata n.º 1

Reunião do Júri do Procedimento Concursal para provimento do cargo de chefe de direção intermédia de 2.º grau  
Chefe da Divisão da Cultura, Turismo e Economia

#### Definição de Critérios

<b>Data:</b> 2023-03-27	<b>Hora:</b> 14H30	
<b>Agenda:</b>		
1. Definição dos critérios de seleção do procedimento de recrutamento, por procedimento concursal para provimento de Cargos dirigentes intermédios de 2.º grau		
<b>Presenças</b>	<b>Função</b>	<b>Município</b>
Dr.ª. Susana Maria da Fonseca Monteiro	Presidente do Júri	Chefe de Divisão Social, Educação e Desporto - Município de Baião
Dr.ª. Maria do Rosário Neves Pereira Correia Machado	1.º Vogal	Diretora do Departamento de Cultura – Município de Amarante
Dr.ª. Ana Carla Fonseca Silva	2.º Vogal	Chefe de Divisão da Comunicação, Património, Cultura, Educação e Desporto - Município de Lousada

#### ASSUNTOS DESENVOLVIDOS NA REUNIÃO:

Por Deliberação da Câmara Municipal de 08.02.2023 foi aprovada a abertura de um procedimento de recrutamento para cargos dirigentes intermédios de 2.º grau, nomeadamente:

- Dirigente intermédio de 2.º grau - Divisão da Cultura, Turismo e Economia

Neste sentido, cabe ao Júri a densificação dos métodos de seleção definidos.

#### 1. Definição do Posto de Trabalho e perfil pretendido

O posto de trabalho e o perfil pretendido correspondem ao exercício de funções dirigentes previstas no Art.º 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, conjugado com as atribuições e competências da respetiva Unidade Orgânica, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e que reúnam até ao termo do prazo para aceitação de candidaturas, quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

## 2. Métodos de seleção e definição de critérios de avaliação

Os métodos de seleção a aplicar a todos os candidatos serão a avaliação curricular e a entrevista pública de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 40\% + EA \times 60\%$$

Sendo:

CF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Pública de Seleção

### 2.1 Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular, destina-se a avaliar as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo dirigente, na área para a qual o procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo currículo, sendo ponderados os seguintes fatores: Habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional.

O método de Avaliação Curricular (AC) será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 35\% + FP \times 30\% + EP \times 35\%$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

**2.1.1 As habilitações académicas (HA)** – serão ponderadas e valoradas até ao máximo de 20 valores da seguinte forma:

- Nota Final da Licenciatura: até 13 valores - 12 valores
- Nota Final da Licenciatura: de 14 a 17 valores – 15 valores
- Nota Final da Licenciatura: superior a 17 valores – 18 valores

À ponderação resultante da nota final da licenciatura acresce, 1 valor se for detentor de mestrado ou 2 valores se for detentor de doutoramento.

**2.1.2 A Formação Profissional (FP)** será ponderada nas áreas de formação, investigação científica e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências necessárias ao exercício da função, sendo valorada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Por cada ação de formação com duração igual ou inferior a 7 horas = 3 valores;
- Por cada ação de formação com duração de 7 a 14 horas = 4 valores;
- Por cada ação de formação com duração superior a 14 horas = 5 valores;
- Por cada artigo científico publicado acresce 3 valores.

Apenas serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos 5 anos, a contar da data da Publicação do presente procedimento na BEP, e desde que devidamente comprovadas.

### 2.1.3 A Experiência Profissional (EP)

Atender-se-á ao desempenho de funções inerentes ao conteúdo funcional, avaliadas pela sua duração, atendendo aos seguintes subfatores de ponderação:

EP = EF (50%) + CDC (50%) em que:

EF = Exercício de funções na carreira geral de técnico superior ou equiparada;

CDC = Exercício de funções em cargos dirigentes ou outros cargos equiparados.

EF = até 10 anos = 16 valores;

Superior a 10 anos = 20 valores.

CDC = até 10 anos = 16 valores;

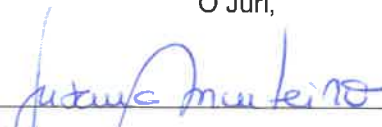
Superior a 10 anos = 20 valores.

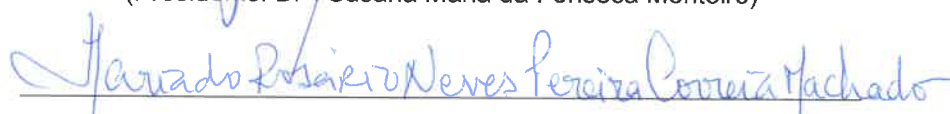
### 2.2 Entrevista Pública de Seleção (EPS)


Destina-se a avaliar, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e aspetos comportamentais dos candidatos, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e o perfil pretendido, sendo objeto de apreciação, a expressão e fluência verbais, sentido crítico, conhecimentos na área, motivação e interesse pela função, capacidade de iniciativa, liderança e responsabilidade.

Este método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

O Júri,

  
\_\_\_\_\_  
(Presidente: Dr<sup>a</sup>. Susana Maria da Fonseca Monteiro)

  
\_\_\_\_\_  
(1º Vogal Efetivo: Dra. Maria do Rosário Neves Pereira Correia Machado)

  
\_\_\_\_\_  
(2º Vogal Efetivo: Dr<sup>a</sup>. Ana Carla Fonseca Silva)