



**PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA O PROVIMENTO
DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU
– SUBUNIDADE DE TURISMO –**

ATA N.º 1

Aos trinta e um dias do mês de março de dois mil e vinte e cinco, no edifício do Centro de Congressos, reuniu o Júri designado para o procedimento supracitado, constituído pelo seu Presidente, **José Agostinho Ribau Esteves**, Presidente da Câmara, e pelos Vogais Efetivos, **Sónia Marisa Marques de Almeida**, Chefe da Divisão de Cultura e Turismo e **Maria Manuela Mota Lameira**, Chefe da Divisão de Recursos Humanos.

A presente reunião teve como objetivo fixar os critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, bem como o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, os quais servirão de base e fundamentação para a proposta de designação do candidato escolhido por parte deste Júri para o exercício do cargo colocado a concurso. Assim, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

A **Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, no que respeita às habilitações académicas, à formação profissional e ao desempenho efetivo de funções nas áreas de atuação postas a concurso, avaliadas pela sua natureza, complexidade, duração e grau de responsabilidade, traduzindo-se na seguinte fórmula:

AC = 0,25HA + 0,25FP + 0,50EP em que:

AC= Avaliação curricular

HA= Habilitações académicas

FP= Formação Profissional

EP= Experiência Profissional

1- Habilitações Académicas (HA), que serão pontuadas de acordo com o seguinte:

- Licenciatura: 14 valores

- Mestrado: 16 valores

- Doutoramento: 18 valores

Será bonificada com dois valores a conclusão de uma ou mais Pós-Graduações. Só serão considerados as licenciaturas, mestrados ou doutoramentos bem como Pós-Graduações relacionadas com as áreas de atuação postas a concurso.

2- Formação Profissional (FP), em que serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional diretamente relacionadas com as áreas de atuação postas a concurso, frequentadas nos últimos três anos e desde que devidamente comprovadas, de acordo com o seguinte:

- Até 30 horas (inclusive): 12 valores

- De 31 horas a 75 horas (inclusive): 14 valores

- Mais de 75 horas: 16 valores

Outras ações de formação (congressos, seminários, colóquios, simpósios, conferências, workshops): 0,5 valores por cada, no máximo de 4 valores.

Para efeitos de valoração da formação profissional esclarece-se o seguinte: o Júri procederá à soma da totalidade das horas de ações de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na referida grelha.

Nas ações de formação em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de seis horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração.

Nas ações de formação em cujos certificados não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de seis horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração.

3- Experiência Profissional (EP), cuja valoração será obtida a partir da análise de toda a atividade profissional dos candidatos enquanto vinculados à administração pública, nomeadamente o desempenho efetivo de funções na carreira técnica superior e em cargos dirigentes, nas áreas de atuação postas a concurso ou similares, valorizando-se o desempenho dessas funções na administração local, nos seguintes termos:



Pelo exercício de funções na carreira de Técnico Superior:

Até 3 anos: 10 valores

De 3 a 10 anos: 12 valores

De 10 a 25 anos: 14 valores

Superior a 25 anos: 16 valores

Se a carreira Técnica Superior for desenvolvida na Administração Local a pontuação será majorada em 0,50 valores por cada ano completo, no máximo de 3 valores.

Pelo exercício efetivo de funções dirigentes ou de coordenação nas áreas de atuação postas a concurso, ou similares, a pontuação será majorada nos seguintes termos:

Exercício de funções dirigentes na Administração Central: 0,25 valores por cada ano, ou fração do mesmo, caso não o completem, no máximo de 2 valores

Exercício de funções dirigentes na Administração Local: 0,50 valores por cada ano, ou fração do mesmo, caso não o completem, no máximo de 2 valores.

A valoração máxima da experiência profissional não pode ultrapassar os 20 valores.

4- Entrevista Pública: visa avaliar de forma objetiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos para o exercício do cargo, através da comparação com o perfil delineado e da discussão sobre as atividades exercidas.

A entrevista será classificada numa escala de 0 a 20 valores e incidirá sobre os seguintes critérios de apreciação:

Interesse e motivação profissional: visa avaliar as principais razões profissionais e ou pessoais do candidato, bem como a sua vocação para as funções em causa, através de critérios como: interesse e empenho no cargo a prover, expectativas futuras, projeto de carreira, disponibilidade, visão global e estratégica sobre o exercício de funções dirigentes e/ou de coordenação sobre a gestão da unidade orgânica a que concorre.

Capacidade de expressão e comunicação: visa aferir a clareza e fluência do discurso, o rigor da terminologia, o sentido crítico, a capacidade de síntese, de argumentação e de cativação dos interlocutores.

Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho do cargo: apreciação da capacidade de liderança, de coordenação, chefia e organização, de adaptação às tarefas inerentes ao cargo em causa e de assunção das respetivas responsabilidades, atendendo às anteriores experiências e conhecimentos profissionais do candidato, ao grau de conhecimento da estrutura municipal e da unidade orgânica a que se candidata.

Tolerância à pressão e contrariedades: visa aferir se se mantém produtivo mesmo em ambiente de pressão, se perante situações difíceis mantém habitualmente o controlo emocional e o discernimento profissional; gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais e se aceita as críticas e contrariedades como momentos de aprendizagem.

A classificação da entrevista pública resulta do somatório da valoração obtida em cada um destes critérios de apreciação, numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: $EP = (a + b + c + d)/4$, em que:

EP= Entrevista Pública

a= Interesse e motivação profissional

b= Capacidade de expressão e comunicação

c= Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho do cargo

d= Tolerância à pressão e contrariedades

5- Sistema de classificação final: a classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$CF = 0,30AC + 0,70 EP$ em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP= Entrevista Pública



A realização da entrevista pública será oportunamente agendada e notificada, via correio eletrónico, aos candidatos admitidos.

Depois de ponderados os fatores acima descritos, o júri deliberará, fundamentadamente, sobre a escolha do candidato que apresenta o perfil e competências mais adequado para o exercício do cargo, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade do júri.

Nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.



(José Agostinho Ribau Esteves)



(Sónia Marisa Marques de Almeida)



(Maria Manuela Mota Lameira)



Handwritten signature and initials

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA O PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3º GRAU

Nome do Candidato:

Temas abordados:

Parâmetros de Avaliação	Deliberação			Nível	Valoração
	Presidente	1º Vogal	2º Vogal		
Interesse e Motivação Profissional					
Capacidade de Expressão e Comunicação					
Aptidão e Conhecimentos Profissionais					
Tolerância à Pressão e Contrariedades					
	Classificação quantitativa				

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Nível classificativo	Valoração final
Elevado	>16 a ≤ 20
Bom	>12 a ≤ 16
Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
Reduzido	> 4 a <9,5
Insuficiente	0 a ≤ 4

Câmara Municipal de Aveiro, .../.../....

O Júri,

Presidente

1º Vogal

2º Vogal

**Interesse e Motivação Profissional (IMP)**

Este parâmetro visa avaliar as principais razões de carácter profissional e/ou pessoal da candidatura, bem como a vocação do candidato para as funções em causa, através de critérios como: interesse e empenho no cargo a prover, expectativas futuras, projeto de carreira, disponibilidade, visão global e estratégica sobre o exercício de funções dirigentes e sobre a gestão da unidade orgânica a que se candidata.	Nível	Valoração
Revelou elevado interesse e motivação profissional	Elevado	>16 a ≤ 20
Revelou muito interesse e motivação profissional	Bom	>12 a ≤ 16
Revelou satisfatório interesse e motivação profissional	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
Revelou pouco interesse e motivação profissional	Reduzido	> 4 a <9,5
Não revelou interesse e motivação profissional	Insuficiente	0 a ≤ 4

Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC)

Este parâmetro visa aferir a clareza e fluência do discurso, o rigor da terminologia, o sentido crítico, a capacidade de síntese, de argumentação e de cativação dos interlocutores.	Nível	Valoração
Revelou excelente capacidade de expressão e comunicação	Elevado	>16 a ≤ 20
Revelou elevada capacidade de expressão e comunicação	Bom	>12 a ≤ 16
Revelou boa capacidade de expressão e comunicação	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
Revelou pouca capacidade de expressão e comunicação	Reduzido	> 4 a <9,5
Revelou muita dificuldade na expressão e comunicação	Insuficiente	0 a ≤ 4

Aptidão e Conhecimentos Profissionais (ACP)

Este parâmetro visa apreciar a capacidade de liderança, de coordenação, de chefia, de organização, de adaptação às tarefas inerentes ao cargo em causa e de assunção das respetivas responsabilidades, atendendo às anteriores experiências e conhecimentos profissionais do candidato, ao grau de conhecimento da estrutura municipal e da unidade orgânica a que se candidata.	Nível	Valoração
Manifestou possuir excelentes conhecimentos profissionais e excelente capacidade de coordenação	Elevado	>16 a ≤ 20
Manifestou possuir elevados conhecimentos profissionais e muito boa capacidade de coordenação	Bom	>12 a ≤ 16
Manifestou possuir bons conhecimentos profissionais e boa capacidade de coordenação	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
Manifestou possuir poucos conhecimentos profissionais e pouca capacidade de coordenação	Reduzido	> 4 a <9,5
Manifestou desconhecer conhecimentos profissionais e incapacidade de coordenação	Insuficiente	0 a ≤ 4

Tolerância à Pressão e Contrariedades (TPC)

Este parâmetro visa aferir se se mantém produtivo mesmo em ambiente de pressão, se perante situações difíceis mantém habitualmente o controlo emocional e o discernimento profissional; gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais e se aceita as críticas e contrariedades como momentos de aprendizagem.	Nível	Valoração
Manifestou possuir excelente capacidade de trabalho sob pressão e com contrariedades	Elevado	>16 a ≤ 20
Manifestou possuir boa capacidade de trabalho sob pressão e com contrariedades	Bom	>12 a ≤ 16
Manifestou possuir razoável capacidade de trabalho sob pressão e com contrariedades	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
Manifestou possuir reduzida capacidade de trabalho sob pressão e com contrariedades	Reduzido	> 4 a <9,5
Manifestou não possuir capacidade de trabalho sob pressão e/ou com contrariedades	Insuficiente	0 a ≤ 4