

Ata de Reunião

n.º UM

Aos cinco dias do mês de novembro do ano dois mil e vinte e quatro, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu o júri designado para o **procedimento concursal com vista ao provimento do cargo de Chefe da Divisão de Gestão de Equipamentos Desportivos**, constituído por: Presidente – Hernâni Silvino Vilela Boaventura, Diretor Municipal de Gestão e Administração Geral; Vogais Efetivos – Paula Susana do Nascimento Teixeira Gonçalves, Diretora do Departamento Financeiro e Desenvolvimento Económico, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Rui Miguel da Costa Barata, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Desportivo, decorrendo a sessão nas instalações da Divisão de Planeamento e Gestão das Pessoas, do Município de Odivelas.

A reunião teve como finalidade deliberar sobre os parâmetros de avaliação dos **métodos de seleção**.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aberta a sessão deliberou o júri que os métodos de seleção a aplicar serão a avaliação curricular e a entrevista, de natureza pública.

VALORAÇÃO FINAL

O ordenamento final dos candidatos, pela aplicação dos métodos de seleção, será expresso numa classificação final, de zero a vinte valores, obtida pela média aritmética simples entre as classificações atribuídas à Avaliação Curricular e a Entrevista, de natureza pública e efetuar-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = \frac{AC + EP}{2}$$

em que:

CF = Classificação final

AC = Avaliação curricular

EP = Entrevista Pública

AVALIAÇÃO CURRICULAR

Com a **avaliação curricular**, pretende o júri avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o concurso é aberto, com base na análise dos respetivos currículos profissionais.

Deliberou o júri definir, atendendo à natureza do cargo posto a concurso e ao complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao mesmo, que este fator de avaliação (AC) seja obtido através da média aritmética simples dos três seguintes elementos - Habilitações Literárias, Experiência Profissional e Formação Profissional - de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{1HL + 1EP + 1FP}{3}$$

- AC – Avaliação curricular
- HL – Habilitações Literárias
- EP - Experiência profissional
- FP – Formação profissional

Mais deliberou o júri atribuir as seguintes valorações, tendo em vista objetivar a apreciação do percurso curricular dos candidatos em função da exigência do cargo posto a concurso:

Habilitações literárias (HL)

- Titularidade de licenciatura – 16 valores
- Titularidade de Mestrado – 18 valores
- Titularidade de Doutoramento – 20 valores

Experiência profissional (EP)

$$EP = \frac{1 EPG + 1,5 EPE}{2,5}$$

- EP – Experiência Profissional;
- EPG – Experiência Profissional Geral;
- EPE – Experiência Profissional Específica;

Experiência profissional geral (EPG)

Valoriza a experiência profissional dos candidatos em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura:

- => 4 < = 6 anos - 14 valores
- > 6 < = 12 anos - 16 valores
- >12 < = 18 anos - 18 valores
- > 18 anos - 20 valores

Experiência profissional específica (EPE)

Valoriza a experiência profissional dos candidatos no exercício de funções dirigentes ou de coordenação na Administração Pública, devidamente comprovada:

- Até 6 anos -16 valores
- > 6 <= 12 anos -18 valores
- > 12 anos -20 valores

Formação profissional (FP):

Neste item será ponderada a participação em cursos, seminários, estágios, simpósios, congressos, conferências, colóquios, palestras e outras ações de formação e aperfeiçoamento profissional.

Este item será valorado até um máximo de vinte valores, de acordo com o seguinte:

Tipo de formação (em função do lugar a prover)	Duração da formação		
	= <12 horas	>12 e = < 30 horas	> 30 horas
Com interesse específico	1	2	3

- Serão consideradas ações “com interesse específico” as relacionadas com as áreas funcionais do lugar posto a concurso, a saber:

- ❖ Organização e atividade Administrativa;
- ❖ Gestão de pessoas e liderança;
- ❖ Gestão de recursos humanos, orçamentais, materiais e tecnológicos;
- ❖ Qualidade, inovação e modernização;
- ❖ Internacionalização e assuntos comunitários;
- ❖ Gestão da mudança.

- Se a duração das ações for indicada em dias, será feita a conversão na proporção de sete horas por um dia completo.

- Na falta de indicação da duração, será atribuída a pontuação relativa às ações de formação iguais ou inferiores a 12 horas.

Assim, em conformidade, o júri elaborou a ficha da avaliação curricular que se anexa e que faz parte integrante da presente ata (*anexo 1*), de modo a classificar de forma objetiva os fatores em avaliação que correspondam ao perfil profissional adequado.

ENTREVISTA PÚBLICA

Relativamente à entrevista, será conduzida de modo a avaliar as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos para o exercício do cargo dirigente posto a concurso e as questões serão orientadas de modo a permitir a apreciação dos quatro fatores divulgados no respetivo aviso e que são os seguintes:

- a) **Orientação para os resultados**
- b) **Motivação**
- c) **Visão estratégica**
- d) **Responsabilidade e compromisso com o serviço**

Com o **fator a)** (*Orientação para os resultados*), pretende-se avaliar as capacidades dos candidatos na compreensão das competências e exigências funcionais do cargo dirigente ao qual concorrem, detetando a sua capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.

Com o **fator b)** (*motivação*), pretende-se avaliar o grau de interesse manifestado pelos concorrentes relativamente ao lugar a que concorrem, designadamente, no que respeita ao entendimento acerca da função dirigente em geral e daquela a que concorrem em particular. Igualmente se pretende aferir com o presente critério as aptidões dos candidatos e a sua hipotética reação em cenários organizacionais mais exigentes num contexto de mudança e de modernização da administração pública, bem como apreciar o seu perfil de liderança.

Com o **fator c)** (*visão estratégica*), pretende-se avaliar a capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.

Com o **fator d)** (*responsabilidade e compromisso com o serviço*), pretende o júri apreciar a capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente.

Deliberou o júri que cada fator será valorado de 1 a 5 valores, correspondendo, gradativamente, às seguintes menções qualitativas:

- 1 = Fraco
- 2 = Insatisfatório
- 3 = Razoável
- 4 = Bom

5 = Muito Bom

A classificação final da entrevista pública, expressa na escala de 0 a 20 valores, será obtida de acordo com a seguinte fórmula:

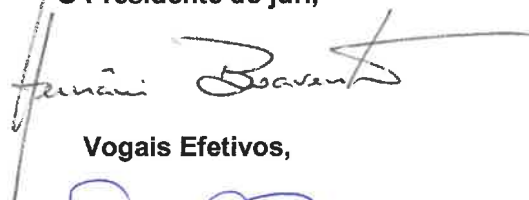
$$EP = A + B + C + D$$

- EP = Classificação da entrevista pública;
- A = Classificação do fator "Orientação para os resultados";
- B = Classificação do fator "Motivação";
- C = Classificação do fator "Visão Estratégica";
- D = Classificação do fator "Responsabilidade e compromisso com o serviço".

Devendo, para o efeito, ser utilizado a ficha de entrevista de que se anexa (*anexo 2*) e que constitui parte integrante da presente ata.

--- Nada mais havendo a tratar, o Presidente do Júri encerrou a reunião, pelas dezassete horas e quinze minutos, de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos.-----

O Presidente do júri,



Vogais Efetivos,





