



Cronos
14
7

ATA DE REUNIÃO DO JÚRI N.º 1

-----Aos vinte e seis dias de abril de dois mil e vinte e um, nesta cidade de Barcelos e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal com vista à **seleção de Chefe de Unidade Municipal do Gabinete de Bibliotecas**, de harmonia com os artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atualizada, aplicável à Administração Local por força do artigo 1.º da Lei n.º 49/2012, de 29/08, e com o Regulamento Orgânico do Município, publicado por Despacho nº 5119/2015, no Diário da República, 2ª série, nº 94, de 15/05/2015, constituído pela presidente do júri, Dr.ª Carla Maria da Costa Ramos, Chefe de Divisão de Apoio aos Órgãos de Governo do IPCA – Instituto Politécnico do Cávado e do Ave, e pelo vogal efetivo Dr.ª Filipa Alexandra Maia Lopes, Diretora de Departamento de Cultura, Turismo, Juventude e Desporto, e pelo vogal suplente Dr. Nuno Paulo Ferreira Rodrigues, Chefe de Unidade Municipal do Gabinete de Turismo e Artesanato.-----

----- A reunião teve como ordem de trabalhos fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aplicáveis aos candidatos do procedimento, tendo deliberado por unanimidade o seguinte:-----

-----Os métodos de seleção são a avaliação curricular (AC) e a entrevista profissional de seleção pública (EPSP).-----

-----Na **avaliação curricular (AC)** será analisada a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação literária; a formação profissional em áreas que integram as tarefas do cargo a prover; e a experiência profissional na área municipal para a qual é aberto o procedimento concursal.-----

-----Para cada uma das qualificações dos candidatos, referidas no método de seleção da avaliação curricular, serão considerados e ponderados os seguintes fatores:-----

-----a) Na **Habilitação Literária (HL)** será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;-----

Habilitação literária exigida	18 Valores
Habilitação literária superior à exigida	20 Valores

-----b) Na **Formação Profissional (FP)** diretamente relacionada com o cargo a prover de acordo com a seguinte tabela:-----

Sem formação relevante para o exercício das funções	0 valores
<100 horas de formação relevante	10 valores
De 100 a 199 horas de formação relevante	12 valores
De 200 a 299 horas de formação relevante	14 valores
De 300 a 399 horas de formação relevante	18 valores
Mais de 400 horas de formação relevante	20 valores



Departamento de Administração, Coesão Social e Educação
Divisão de Recursos Humanos

-----Para o caso do certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas.-----

-----c) **Experiência Profissional (EP)** pondera-se a experiência profissional geral e a experiência profissional específica, do seguinte modo:-----

-----c.1) Experiência Profissional Geral (EPG) – considera-se a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.-----

≥ 2 anos de serviço	10 valores
≥ 4 anos de serviço	12 valores
≥ 8 anos de serviço	14 valores
≥ 12 anos de serviço	16 valores
≥ 16 anos de serviço	20 valores

-----c.2) Experiência Profissional Específica (EPE) – será avaliada, tendo em conta a experiência adquirida em exercício de funções correspondentes ao cargo a prover, designadamente, desenvolvimento de funções específicas de âmbito multidisciplinar nos domínios de atuação do Município:-----

Sem experiência	0 valores
< 6 meses de experiência	10 valores
≥ 6 meses de experiência	14 valores
≥ 1 ano de experiência	18 valores
≥ 3 anos de experiência	20 valores

-----A classificação para o método de seleção de avaliação curricular é obtida pela aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC=25\% \times HL + 35\% \times FP + 20\% \times EPG + 20\% \times EPE$$

-----A **Entrevista Profissional de Seleção Pública** tem por objetivo avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, por comparação com o perfil de exigências da função a desempenhar, sendo objeto de apreciação, de entre outros, expressão e fluência verbais, sentido crítico, motivação e interesse pela função, capacidade de iniciativa, liderança e responsabilidade, e qualificação e perfil para o cargo. Cada um destes fatores será apreciado através de uma pergunta a elaborar pelo júri, sendo avaliada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A pontuação final da entrevista resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das questões.-----



Departamento de Administração, Coesão Social e Educação
Divisão de Recursos Humanos

-----Cada método de seleção é eliminatório, pelo que, todos os candidatos que obtiverem a classificação mínima de 9,5 valores prosseguirão para o próximo método de seleção. A falta de comparência a qualquer um dos métodos de seleção determina a exclusão do procedimento concursal.-----

-----A **Classificação Final (CF)** dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerada até às centésimas e resultará da seguinte fórmula:-----

$$-----CF= 40\% \times AC + 60\% \times EPSP-----$$

-----Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e redigida a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.-----

O JÚRI,

(Dr.ª Carla Maria da Costa Ramos)

(Dr.ª Filipa Alexandra Maia Lopes)

(Dr. Nuno Paulo Ferreira Rodrigues)

