

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE
2.º GRAU, CHEFE DE DIVISÃO DE INFRAESTRUTURAS E OBRAS MUNICIPAIS**

Ata 1

Definição dos critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção

Aos vinte e nove dias do mês de setembro de 2020, reuniu o júri do procedimento do concurso referenciado em epígrafe com a seguinte composição:

Presidente: Eng. José Carlos Fernandes, Chefe da Divisão Técnica de Obras, Urbanismo e Habitação do Município de Freixo de Espada à Cinta

Vogais: Eng. Jorge Manuel Jordão Afeto, Chefe de Divisão de Obras, Serviços Urbanos e Ambiente; Dr. José Eduardo Correia dos Santos Dixo, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira de Torre de Moncorvo

Nos termos dos artigos 12.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto e artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, os titulares de cargos de direção intermédia de 2.º grau deverão ser recrutados de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam quatro ou seis anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, consoante se trate de cargos de direção intermédia de 1.º ou de 2.º grau, respetivamente

Determina a citada lei que devem ser fixados os parâmetros de avaliação, a ponderação e os sistemas de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento

Métodos de Seleção:

Como métodos de seleção serão utilizados a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), e avaliadas numa escala classificativa de 0 a 20 valores, tanto em cada um

dos métodos de seleção, bem como na Classificação Final (CF), que será obtida através da média ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 0,3) + (EP \times 0,7)$$

Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação:

Avaliação Curricular

A avaliação curricular deverá incidir sobre a qualificação e as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento é aberto, de acordo com a fórmula e parâmetros a seguir mencionados:

$$AC = (2HA + FP + 2EPG + AD) / 6$$

A Habilitação Académica (HA), onde se pondera a titularidade do grau académico, ou a equiparação legalmente reconhecida e o fato de a Licenciatura corresponder ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso.

A Formação Profissional (FP), considerará os cursos ou as ações de aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício do cargo, por pressuporem uma organização programática em ordem às reais necessidades do serviço, que se encontrem devidamente certificadas por entidade competente para o efeito.

A Experiência Profissional Geral (EPG), em que se avalia o desempenho de funções públicas nas áreas de atividade relacionadas com o presente procedimento, avaliando a duração dessa experiência.

A Avaliação de Desempenho (AD), em que se aferirá a média das três últimas avaliações do desempenho do/a candidato/a, com efeitos na carreira de origem.

J
Luis
A

Habilitação Académica (HA)

Neste âmbito, o júri deliberou ponderar o fator Licenciatura correspondente ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, aferidos de acordo com os seguintes critérios:

Licenciatura pós Bolonha – 16 valores

Licenciatura pré-Bolonha, ou o grau de mestre – 18 valores;

Doutoramento na área posta a concurso- 20 valores;

Formação Profissional (FP)

Tendo em conta exclusivamente as ações de formação frequentadas ou ministradas e a sua relação com o cargo a desempenhar, excetuam-se os cursos de pós-graduação e especializações, com interesse específico, que serão considerados, independentemente da data, em que foram concluídos:

- Sem formação ou até 50h de formação - 10 valores;
- Igual ou superior a 50h a até 100 horas de formação - 12 valores
- Igual ou superior a 100h e até 150 horas de formação- 14 valores
- Igual ou superior a 150h a até 200 horas de formação - 16 valores
- Igual ou superior a 200h a até 250 horas de formação - 18 valores
- Igual ou superior a 200h de formação - 20 valores

Sempre que a duração dos cursos ou ações de formação profissional não seja traduzida em número de horas, considerar-se-á:

Um dia - 6 horas

Uma semana – 30 horas

Um mês- 120- horas

Não são contabilizados: encontros, jornadas, palestras, congressos, colóquios, seminários e outros afins.

J
mh
A

Experiência Profissional Geral (EPG)

É considerada a experiência profissional no exercício de funções públicas na carreira técnica superior:

- Inferior a 10 anos - 8 valores
- De 10 (inclusive) a 12 anos - 10 valores
- De 12 (inclusive) a 15 anos - 14 valores
- De a 15 (inclusive) a 20 anos - 18 valores

Superior a 20 anos (inclusive) – 20 valores

Avaliação de Desempenho (AD)

O Júri considerará as três últimas avaliações de desempenho na carreira de origem, de acordo com os seguintes critérios:

- Menor de 2 - 0 valores
- Maior ou igual a 2 e inferior a 2,5 - 10 valores
- Maior ou igual a 2,5 e inferior a 3 - 12 valores
- Maior ou igual a 3 e inferior a 4 - 16 valores
- Maior ou igual a 4 e inferior a 4,5 - 18 valores
- Maior ou igual a 4,5 e inferior a 5 - 20 valores

Entrevista Pública (EP)

Visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, bem como os aspetos comportamentais



evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, de acordo com as exigências e responsabilidades do cargo a prover.

Para que a avaliação seja o menos subjetiva possível, o júri decidiu utilizar os seguintes fatores e fórmula:

A - Visão Estratégica

B - Capacidade de organização e planeamento e de liderança

C - Abordagem ao SIADAP

D - Orientação para o Serviço Público

$EP = (A + B + C + D) / 4$, com utilização da escala de 0 a 20 valores

Valoração de cada um dos fatores:

A - Visão estratégica: elevada - 20 valores; boa - 16 valores; suficiente - 12 valores; reduzida - 8 valores; insuficiente - 4 valores;

B - Capacidade de organização e planeamento e de liderança: elevada 20 valores; boa - 16 valores; suficiente - 12 valores; reduzida - 8 valores; insuficiente - 4 valores;

C - Abordagem ao SIADAP: demonstração de conhecimento profundo do sistema - 20 valores; demonstração de um bom conhecimento do sistema - 16 valores; demonstração de um conhecimento mediano do sistema - 12 valores; demonstração de um conhecimento reduzido do sistema - 8 valores; demonstração de um insuficiente conhecimento do sistema - 4 valores;

D - Orientação para o Serviço Público: elevada perceção de serviço público - 20 valores; boa perceção de serviço público - 16 valores; suficiente perceção de serviço público - 12 valores; reduzida perceção de serviço público - 8 valores; insuficiente perceção de serviço público - 4 valores.

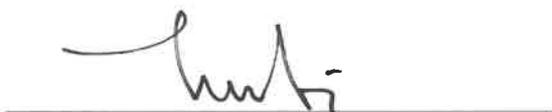
Os candidatos têm acesso às atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que a solicitem.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri,



(Eng. José Carlos Fernandes)



(Eng. Jorge Manuel Jordão Afeto)



(Dr. José Eduardo Correia dos Santos Dixo)