



**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE
2.º GRAU, CHEFE DE DIVISÃO DE ÁGUAS, SANEAMENTO E AMBIENTE**

Ata n.º 1

Definição dos critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção

Aos dezassete dias do mês de janeiro de 2024, reuniu o júri do procedimento do concurso referenciado em epígrafe com a seguinte composição:

Presidente: Gonçalo Alexandre Gonçalves Alves, (Chefe de Divisão do Ambiente e Proteção Animal, do Município de Vimioso)

1.º Vogal efetivo: Jorge Manuel Jordão Afecto, (Chefe de Divisão de Obras, Serviços Urbanos e Ambiente do Município de Torre de Moncorvo);

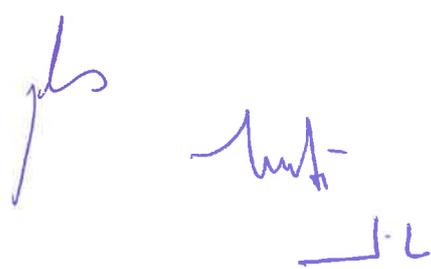
2.º Vogal efetivo: Ricardo José Sapage Madeira, (Chefe de Divisão Administrativa, Financeira e Recursos Humanos do Município de Santa Marta de Penaguião);

1.º Vogal suplente: Abel Afonso Varandas, (Chefe de Divisão de Infraestruturas e Obras Municipais do Município de Mogadouro);

2.º Vogal suplente: Maria José Miguel Lopes, (Chefe de Divisão de Contratualização, Informática e Administrativa do Município de Mogadouro);

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.

A presente reunião teve como objetivos a fixação dos 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), avaliados 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:

$$CF = (AC \times 50\%) + (EP \times 50\%)$$

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:

$$AC = (HA + FP + EPG) / 3$$

A Habilitação Académica (HA), onde se pondera a titularidade do grau académico, ou a equiparação legalmente reconhecida e o facto 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 ações de formação relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício do cargo. Apenas serão consideradas ações de formação devidamente comprovadas por certificado, concluídas antes da data de publicação do presente procedimento na BEP.

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

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 – 14 valores;

Licenciatura pré-Bolonha, ou o grau de mestre – 17 valores;

Doutoramento – 20 valores.

Formação Profissional (FP)

Tendo em conta exclusivamente as ações de formação relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício do cargo, incluindo os cursos de pós-graduação e especialização. Apenas serão consideradas as ações de formação devidamente comprovadas por certificado, concluídas antes da data de publicação do presente procedimento na BEP.

- Sem formação ou até 100h de formação - 10 valores;
- Igual ou superior a 100h a até 200 horas de formação - 12 valores,
- Igual ou superior a 200h e até 400 horas de formação- 14 valores;
- Igual ou superior a 400h a até 600 horas de formação - 16 valores;
- Igual ou superior a 600h a até 800 horas de formação - 18 valores;
- Igual ou superior a 800h de formação - 20 valores.

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

Um dia – 6 horas

Uma semana – 30 horas

Um mês 120 – horas

Experiência Profissional Geral (EPG)

É considerada a experiência profissional no exercício de funções públicas como técnico superior, devidamente comprovada, da seguinte forma:

Com 4 anos - 10,00 valores;

Superior a 4 anos e até 5 anos - 11,00 valores;
Superior a 5 anos e até 6 anos - 12,00 valores;
Superior a 6 anos e até 7 anos - 13,00 valores;
Superior a 7 anos e até 8 anos - 14,00 valores;
Superior a 8 anos e até 9 anos - 15,00 valores;
Superior a 9 anos e até 10 anos - 16,00 valores;
Superior a 10 anos e até 11 anos - 17,00 valores;
Superior a 11 anos e até 12 anos - 18,00 valores;
Superior a 12 anos e até 13 anos - 19,00 valores;
Superior a 13 anos - 20,00 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, planeamento e 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, planeamento e liderança: elevada – 20 valores; boa – 16 valores; suficiente – 12 valores; reduzida – 8 valores; insuficiente – 4 valores;

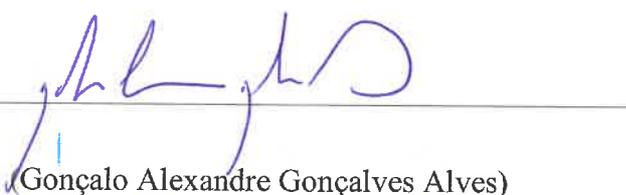
C - Abordagem ao SIADAP: demonstração de elevado conhecimento do sistema – 20 valores; demonstração de um bom conhecimento do sistema – 16 valores; demonstração de um conhecimento suficiente do sistema – 12 valores; demonstração de um conhecimento reduzido do sistema – 8 valores; demonstração de um insuficiente 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.

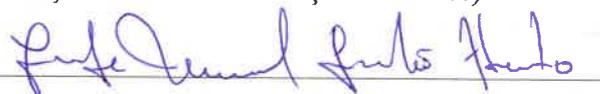
Os candidatos têm acesso às atas do Júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que a solicitem.

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.

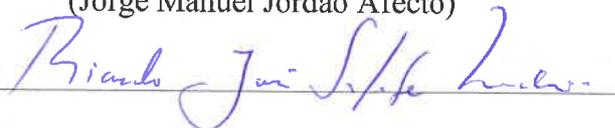
O Júri,



(Gonçalo Alexandre Gonçalves Alves)



(Jorge Manuel Jordão Afecto)



(Ricardo José Sapage Madeira)

