MÊDA
MUNICÍPIO

Ata n. º1

Procedimento concursal para provimento de cargo de Direção Intermédia de 3.º grau - Chefe de Unidade Orgânica – Serviços Urbanos e Ambiente

---Aos doze dias do mês de abril de 2019, reuniu, no Edifício dos Paços do concelho do Município de Mêda, pelas 14:30 horas o júri designado para o provimento do cargo de direção intermédia de 3.º grau – Chefe de Unidade Orgânica – Serviços Urbanos e Ambiente, nomeado por deliberação da Assembleia Municipal de 28 de fevereiro de 2019, e estiveram presentes os seguintes elementos: **Presidente:** Arq. João de Jesus Martins Marujo, Chefe de Divisão de Urbanismo e Equipamentos, do Município de Pinhel. **Vogais efetivos:** Dr. º Fernando Delgado, Diretor de Departamento, e Eng.º Vítor Silva, Chefe de Divisão de Obras, do Município de Trancoso, respetivamente. ----------

--- A presente reunião teve como objetivo tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação, definir a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento, tendo em conta a legislação em vigor. ----------

--- Assim, face ao disposto no n. º1 do artigo 20.º e n. º1 do artigo 21.º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro na sua atual redação, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação foi deliberado o seguinte: ----------

a) Ser detentor de relação jurídica de emprego publico, nas modalidades de nomeação ou de contrato de trabalho em funções publicas por tempo indeterminado Licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e possuir no mínimo seis anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício seja exigido uma licenciatura e se encontrem inseridos na carreira de Técnico Superior. ----------
b) Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular e a Entrevista Pública (EP), e utilizar a escala classificativa de 0 a 20 valores, tanto em cada um dos métodos de seleção, como na classificação final. ----------

1 - Avaliação Curricular ----------

A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional contemplando as Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional(EP) e Avaliação de Desempenho (AD), respeitando a seguinte formula: ----------

AC = (HA + FP + EP + AD) /4 ----------

1.1 Habilitações Académicas (HA), em que se ponderará o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida e o facto de a Licenciatura corresponder ou não 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 - 18 Valores ----------

Mestrado - 19 Valores ----------

Doutoramento - 20 Valores ----------

1.2 Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo/a candidato/a e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover em que são ponderadas as ações de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, tendo em conta exclusivamente as que foram frequentadas ou ministradas nos últimos 10 anos, aferidas de acordo com os seguintes critérios: ----------

Sem formação – 0 valores ----------

Até 50 horas – 4 valores ----------

De 51 a 100 horas – 8 valores ----------

De 101 a 150 horas – 12 valores ----------

De 151 a 200 horas – 16 valores ----------

Mais de 200 horas – 18 valores ----------

Com curso destinado a dirigentes intermédios ou superior (GEPAL, SADAL, CEFADAL, FORGEP) – 20 valores ----------

1.3 Experiência Profissional (EP) – Este fator será subdividido em dois subfactores: O subfactor desempenho de funções de Técnico Superior (DFTS), relativo à experiência profissional geral (que se avalia o percurso profissional na carreira) e o subfactor Desempenho de funções de dirigentes (DFD), relativa à experiência profissional especifica (que avalia o exercício de funções em cargos de dirigentes). A pontuação dos dois subfactores justifica-se tendo em conta a importância que o júri atribui a cada um, na ótica do lugar a prover. ----------

Este fator será ponderado de acordo com a seguinte formula: **EP= (DFTS*70% + DFD*30%)**, em que: -

Desempenho de funções de Técnico Superior (DFTS) ----------

De 6 a 9 anos completos - 10 valores ----------

Mais de 9 anos até 12 anos completos - 12 valores ----------

Mais de 12 anos até 15 anos completos - 16 valores ----------

Mais de 15 anos completos - 20 valores ----------

Desempenho de funções de Dirigentes (DFD) ----------

Até 3 anos completos – 10 valores ----------

Mais de 3 até 6 anos completos – 12 valores ----------

Mais de 6 anos até 9 anos completos – 16 valores ----------

Mais de 9 anos completos – 20 valores ----------

1.4 Avaliação de Desempenho (AD) – em que se considerará a média aritmética da avaliação homologada relativa aos três últimos períodos e será avaliada da seguinte forma: ----------

<2 – 0 valores ----------

≥ 2 e < 2,5 – 10 valores ----------

≥ 2,5 e < 3 – 12 valores ----------

≥3 e < 3,5 – 14 valores ----------

≥ 3,5 e <4 – 16 valores ----------

≥ 4 e <4,5 – 18 valores ----------

Entre 4,5 e 5 – 20 valores ----------

O júri deliberou elaborar uma ficha de avaliação curricular individual que constitui o Anexo I, e faz parte integrante da presente ata. ----------

2 - Entrevista Pública ----------

--- A Entrevista Pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, de acordo com os parâmetros, constantes do mapa abaixo indicado, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados: ----------

Fatores de apreciação	Forma de Classificação
Comunicação	Insuficiente: 1 - 9 valores Suficiente: 10-12 valores Bom: 13 – 14 valores Muito Bom: 15 - 17 valores Excelente: 18-20 valores
Liderança e gestão de pessoas	
Orientação para os resultados	
Planeamento e organização	
Orientação para a inovação e mudança	

--- O fator de **comunicação** pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem verbal, desenvolvimento lógico do discurso, fluência e riqueza de expressão verbal e capacidade de síntese. ----------

--- O fator de **liderança e gestão de pessoas** pretende avaliar a aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e gestão e a capacidade de motivação e empenho na constante atualização técnica da equipa a dirigir. ----------

---O fator **orientação para os resultados** pretende avaliar a capacidade de se focar na concretização dos objetivos do serviço e de orientar o seu desempenho para satisfação do utente e para o aumento da confiança na organização. ----------

---O fator **planeamento e organização** pretende avaliar a capacidade de programar, organizar e acompanhar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, fixando objetivos, prazos e prioridades. ----------

---O fator de **orientação para a inovação e mudança** pretende avaliar a capacidade de diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e apoiar a sua implementação. ----------

Cada entrevista terá duração máxima de trinta (30) minutos. ----------

---De forma a permitir um tratamento equitativo de todos os candidatos e proporcionaram uma melhor fundamentação da classificação a atribuir, o júri, deliberou elaborar uma ficha individual de Entrevista Pública que constituí o anexo II, e faz parte integrante da presente ata. ----------

---3 - Classificação Final ----------

---A classificação final (CF) será o resultado das ponderações atribuídas a cada um dos métodos de seleção, aplicando a seguinte formula**: CF= (AC*40%)+(EP*60%)**. ----------

Em caso de igualdade de classificação serão considerados critérios de desempate, de acordo com a seguinte ordem: ----------

1. Maior Pontuação no fator de experiência profissional; ----------
2. 2. Maior tempo de serviço no desempenho de funções de dirigentes; ----------
3. Maior Habilitação académica. ----------

--- Findo o procedimento concursal o júri elabora a proposta de nomeação, com indicação das razões porque a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos. -----

---As deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. ----------

O presidente do júri,

(Arq. º João de Jesus Martins Marujo)

1.º vogal efetivo,

(Dr. º Fernando Delgado)

2.º vogal efetivo,

(Eng.º Victor Silva)

MÊDA
MUNICÍPIO

Ata n. º 1 – ANEXO I

Procedimento concursal para provimento de cargo de Direção Intermédia de 3º grau - Chefe de Unidade Orgânica - Serviços Urbanos e Ambiente

Ficha Avaliação Curricular

Nome : _____

Fatores de Apreciação	Forma de Classificação		Resultados Apurados	Pontuação Atribuída
Habilitações académicas - HA (25%)	Licenciatura - 18 valores Mestrado - 19 valores Doutoramento - 20 valores		Nível académico _____ A que corresponde a pontuação de:_____	
Formação Profissional - FP (25%)	Sem formação - 0 valores Até 50 horas - 4 valores De 51 a 100 horas - 8 valores De 101 a 150 horas - 12 valores De 151 a 200 horas - 16 valores Mais de 200 horas - 18 valores Com curso destinado a dirigentes intermédios ou superior (GEPAL, SADAL, CEFADAL) - 20 valores		Horas de formação _____ A que corresponde a pontuação de:_____	
Experiência Profissional - EP (25%)	**Desempenho de Funções de Técnico Superior (50%)**	De 6 a 9 anos completos - 10 valores Mais de 9 anos até 12 anos completos - 12 valores Mais de 12 anos até 15 anos completos - 16 valores Mais de 15 anos completos - 20 valores	Anos de experiência _____ A que corresponde a pontuação de:_____	
	Desempenho de Funções Dirigentes (50%)	De 3 anos completos - 10 valores Mais de 3 anos até 6 anos completos - 12 valores Mais de 6 anos até 9 anos completos - 16 valores Mais de 9 anos completos - 20 valores	Anos de experiência _____ A que corresponde a pontuação de:_____	
Avaliação de Desempenho - AD (25%)	< 2 - 0 valores ≥ 2 e < 2,5 - 10 valores ≥ 2,5 e < 3 - 12 valores ≥ 3 e < 3,5 - 14 valores ≥ 3,5 e < 4 - 16 valores ≥ 4 e < 4,5 - 18 valores Entre 4,5 e 5 - 20 valores		Média dos últimos três períodos de avaliação _____ A que corresponde a pontuação de:_____	
PONTUAÇÃO FINAL			**Valores**	

Presidente

Arq.º João de Jesus Martins Marujo

1.º vogal

Dr. º Fernando Delgado

2.º vogal

Eng. Victor Silva

MÊDA
MUNICÍPIO

Ata n. º 1 – ANEXO II

Procedimento concursal para provimento de cargo de Direção Intermédia de 3º grau - Chefe de Unidade Organica - Serviços Urbanos e Ambiente

Ficha Entrevista Pública

Nome : _____

Fatores de Apreciação	Elementos do júri	Pontuação (valores)					Classificação do Fator de Apreciação
		Insuficiente 1 - 9	Suficiente 10 - 12	Bom 13 -14	Muito Bom 15 - 17	Excelente 18 - 20	
Comunicação	Presidente						
	1.º Vogal						
	2.º vogal						
Liderança e gestão de pessoas	Presidente						
	1.º Vogal						
	2.º vogal						
Orientação para os resultados	Presidente						
	1.º Vogal						
	2.º vogal						
Planeamento e organização	Presidente						
	1.º Vogal						
	2.º vogal						
Orientação para a inovação e mudança	Presidente						
	1.º Vogal						
	2.º vogal						
Classificação final (média aritmética dos fatores)							

Fundamentação:

Presidente do Júri,

1.º Vogal

2.º Vogal

O júri,

Presidente	1.º vogal	2.º vogal
Arq.º João de Jesus Martins Marujo	Dr. º Fernando Delgado	Eng. Victor Silva