

Ata n.º1



Procedimento concursal para provimento de Cargo de Direção Intermédia de 3.º grau - Chefe de Unidade Orgânica – Gestão Administrativa e Financeira

---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 – Gestão Administrativa e Financeira, 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 Dr. Francisco Coelho, Chefe de Divisão Administrativa, 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 público, nas modalidades de nomeação ou de contrato de trabalho em funções públicas 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 Habilidades 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 Habilidades 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, aferidas 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 específica (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 aspectos 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
Liderança e gestão de pessoas	Suficiente: 10-12 valores
Orientação para os resultados	Bom: 13 – 14 valores
Planeamento e organização	Muito Bom: 15 - 17 valores
Orientação para a inovação e mudança	Excelente: 18-20 valores

--- 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 constitui o anexo II, e faz parte integrante da presente ata. -----

---3 - Classificação Final

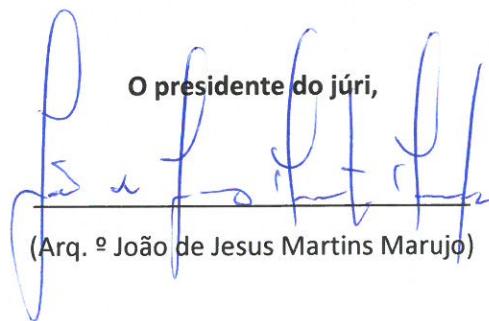
---A classificação final (CF) será o resultado das ponderações atribuídas a cada um dos métodos de seleção, aplicando a seguinte formula: **CF= (AC*40%)+(EP*60%)**. -----

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. 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. -----



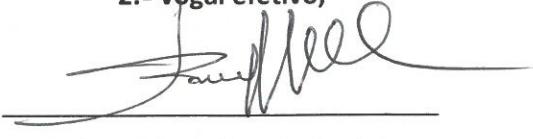
O presidente do júri,
(Arq.º João de Jesus Martins Marujo)

1.º vogal efetivo,



(Dr.º Fernando Delgado)

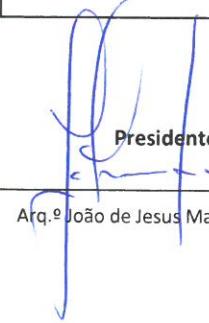
2.º vogal efetivo,



(Eng.º Francisco Coelho)

Ata n.º 1 – ANEXO II
**Procedimento concursal para provimento de cargo de Direção Intermédia de 3º grau - Chefe de Unidade Orgânica - Gestão Administrativa e Financeira
Ficha Entrevista Pública**
Nome :

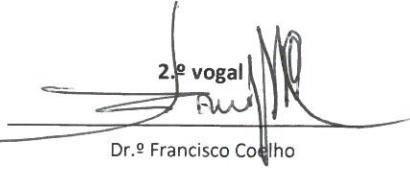
Fatores de Apreciação	Elementos do júri	Pontuação (valores)					Classificação do Fator de Apreciação
		Insuficiente 1 - 9	Suficiente 10 - 12	Bom 13 - 14	Muito Bom 15 - 17	Excelente 18 - 20	
Comunicação	Presidente						
	1.º Vocal						
	2.º vocal						
Liderança e gestão de pessoas	Presidente						
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

Fundamentação:
Presidente do Júri,**1.º Vocal****2.º Vocal**
Presidente

 Arq.º João de Jesus Martins Marujo


1.º vocal

 Dr.º Fernando Delgado


2.º vocal

 Dr.º Francisco Coelho

Ata n.º 1 – ANEXO I

Procedimento concursal para provimento de cargo de Direção Intermédia de 3º grau - Chefe de Unidade Orgânica - Gestão Administrativa e Financeira

Ficha Avaliação Curricular
Nome :

Fatores de Apreciação	Forma de Classificação	Resultados Apurados	Pontuação Atribuída					
Habilidades 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%)	<table border="1"> <tr> <td>Desempenho de Funções de Técnico Superior (50%)</td> <td>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</td> <td>Anos de experiência A que corresponde a pontuação de:</td> </tr> <tr> <td>Desempenho de Funções Dirigentes (50%)</td> <td>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</td> <td>Anos de experiência A que corresponde a pontuação de:</td> </tr> </table>	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:	
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

Dr.º Francisco Coelho