


Ata da 1.ª reunião do Júri do Procedimento Concursal para o provimento de cargos de direção intermédia de 2.º grau – Chefe de Divisão

Data: 2023-02-08	Hora: 10h00
Agenda:	
1. Ponto único: Densificação de Critérios	
Presenças	Função
Dr. Torcato Ferreira	Presidente do Júri
Dr. José Paiva	1.º Vogal
Dra. Ana Maria Santos	2.º Vogal
	Assinatura
	

Ponto único: Densificação de Critérios

Por deliberação da Câmara Municipal de 17.11.2022 e deliberação da Assembleia Municipal de 07.12.2022, foi aprovada a abertura de um procedimento de recrutamento para cargos dirigentes intermédios de 2º grau, e designado o Júri do respetivo procedimento:

Referência a) – Chefe de Divisão da Divisão de Gestão Financeira e Transparência (DGFT), integrada no Departamento de Gestão Financeira e Fundos Comunitários (DGFFC);

Referência b) – Chefe de Divisão da Divisão de Património Cultural, Bibliotecas Arquivo e Documentação (DPCBAD), integrada no Departamento de Cultura, Juventude, Desporto, Educação e Intervenção Social (DCJDEIS);

Referência c) – Chefe de Divisão da Divisão de Obras Municipais (DOM), integrada no Departamento de Obras, Projetos e Mobilidade (DOPM);

Referência d) – Chefe de Divisão da Divisão de Juventude (DJ), integrada no Departamento de Cultura, Juventude, Desporto, Educação e Intervenção Social (DCJDEIS).

Cabe ao Júri a densificação dos métodos de seleção definidos para o recrutamento e seleção de cargo de direção intermédia que se estabelecem nos termos do art.º 20.º e seguintes da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, o que de seguida se faz:

1. Requisitos formais de provimento

Os candidatos serão 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 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.



2. Perfil pretendido

O perfil pretendido corresponde ao exercício de funções dirigentes previstas no Art.º 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, conjugadas com o perfil de competências definido no Mapa de Pessoal, nomeadamente: Capacidade de coordenação de recursos; capacidade de organização do tempo de trabalho; capacidade de implementação de decisões; gestão de conflitos; rigor na objetividade na execução e, ainda, com as atribuições e competências da respetiva Unidade Orgânica, de acordo com o Regulamento da Organização dos Serviços Municipais em vigor e respetivo organograma, (Despacho n.º 11943/2021, publicado na 2.ª série do D.R. n.º 233, de 2 de dezembro, alterado pelo Despacho n.º 12201/2022, de 18 de outubro, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 201).

3. Métodos de seleção e sua densificação

Os métodos de seleção a aplicar a todos os candidatos serão a avaliação curricular (AC) e a entrevista pública (EP), de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 40\% + EP \times 60\%$$

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

3.1 Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular destina-se a avaliar as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo dirigente, na área para a qual o procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo currículo, sendo ponderados os seguintes fatores:

- Habilitação Académica (HA);
- Formação Profissional (FP);
- Experiência Profissional (EP).

O método de Avaliação Curricular (AC) será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte ponderação:

$$AC = HA \times 35\% + FP \times 30\% + EP \times 35\%$$

3.1.1 As habilitações académicas (HA) serão ponderadas e valoradas até ao máximo de 20 valores da seguinte forma:

- Habilitação académica exigida para o cargo a prover = 18 valores
- Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover = 20 valores

3.1.2 A Formação Profissional (FP), que apenas será considerada a relacionada com o e exigências do cargo a prover, será valorada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Sem frequência, de ações de formação = 10 valores
- Frequência de ações de formação, até ao total de 35 horas = 12 valores;
- Frequência de ações de formação com um total superior a 35 horas, até ao total de 80 horas = 16 valores
- Frequência de ações de formação com um total superior a 80 horas, até ao total de 100 horas = 18 valores
- Frequência de ações de formação com um total superior a 100 horas = 20 valores

3.1.3 A Experiência Profissional (EP), em que se atenderá ao desempenho de funções em carreiras em que a habilitação exigida é a licenciatura (EF), e/ou o exercício de funções em cargos dirigentes (CD) e será ponderada e avaliada pela sua duração, atendendo aos seguintes subfactores:

EP= EF (50%) + CD (50%) em que:

EF= Exercício de funções em carreiras em que a habilitação exigida é a licenciatura;

De 6 até 10 anos = 12 valores;

De 10 até 16 anos =16 valores;

Superior a 16 anos = 20 valores.

CD = Exercício de funções em cargos dirigentes.

- Sem exercício de funções em cargos dirigentes = 10 valores
- Exercício de cargos dirigentes até 9 anos inclusive = 16 valores;
- Exercício de cargos dirigentes superior a 9 anos = 20 valores.

3.2 Entrevista Pública (EP) A Entrevista Pública (EP) visa avaliar, numa relação interpessoal estabelecida entre o Júri e o entrevistado, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, bem com os aspetos comportamentais face ao perfil de competências definido e tendo em conta as exigências e responsabilidades do cargo a prover.

A classificação a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada um dos parâmetros ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:

$$EP = (A+B+C+D+E) / 5$$

Sendo:

- A - Interesse e motivação profissional;
- B - Perfil para o cargo;
- C - Conhecimento na área;
- D - Sentido crítico;
- E – Capacidade de Comunicação



[Handwritten signature]

No parâmetro A "Interesse e motivação profissional", procurar-se-á avaliar o interesse e a motivação profissional do candidato, tendo em vista o cargo a desempenhar.

- Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional – 20 valores
- Demonstrou possuir muita motivação e interesse profissional – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional – 8 valores
- Não demonstrou motivação e interesse profissional – 4 valores

No parâmetro B, "Perfil para o cargo" procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido.

- Demonstrou possuir elevado perfil para o cargo – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bom perfil para o cargo – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo – 8 valores
- Não demonstrou perfil para o cargo – 4 valores

No parâmetro C "Conhecimentos na área" procurar-se-á avaliar os conhecimentos que o candidato possui na área do cargo a prover.

- Demonstrou possuir elevado conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bons conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 8 valores
- Não demonstrou conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 4 valores

No parâmetro D "Sentido Crítico" procurar-se-á avaliar as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral:

- Demonstrou possuir elevado sentido crítico – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bom sentido crítico – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico – 8 valores
- Não demonstrou sentido crítico – 4 valores



