

Ata n.º 1

Definição de fatores e ponderação dos métodos de seleção

Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de terceiro grau do Serviço de Recursos Humanos

--- Aos vinte e três dias do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas, reuniram no edifício sede do Município de Olhão, Carla Martins, Diretora do Departamento de Administração Geral do Município de Olhão, na qualidade de presidente do júri, Susana Silva, Chefe da Divisão Administrativa do Município de Olhão, na qualidade de vogal efetivo que substitui a Presidente nas suas ausências e impedimentos, e a segunda vogal efetiva Sílvia Ferro, Chefe da Divisão de Recursos Humanos do Município de Tavira, enquanto profissional de reconhecido mérito, credibilidade e integridade pessoal na área de recursos humanos nos termos do n.º 3 do art.º 13 da lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação atual, na qualidade de elementos do júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe, designado por deliberação da Assembleia Municipal de Olhão na sua sessão ordinária de 8 de fevereiro do ano de dois mil e vinte e quatro (proposta n.º 450/2023) e ainda no seguimento da deliberação da respetiva Câmara Municipal de 27 de dezembro de 2023 (mesma proposta) que determinou a abertura do procedimento, a fim de estabelecer os parâmetros e os fatores de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, sua grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada candidato/a, tendo em consideração a legislação aplicável, bem como que a escolha recairá no/a candidato/a que melhor corresponder ao perfil desejado para prosseguir as atribuições e objetivos da unidade orgânica. -----

--- Os métodos de seleção a utilizar, de acordo com a deliberação camarária que determinou a abertura do procedimento concursal, são a avaliação curricular e a entrevista pública. -----

--- **A Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar a qualificação de cada candidato/a, designadamente a sua habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, bem como o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida, tendo em conta as aptidões, competências e elementos de maior relevância relativos às exigências para ocupação e exercício de cargo dirigente na área para a qual o procedimento é aberto. Assim, na Avaliação Curricular serão considerados e ponderados os seguintes fatores: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP), preferencialmente desempenhadas em Municípios, tendo em conta as especificidades das competências dos municipais, e Avaliação de Desempenho (AD). Na Avaliação Curricular serão considerados e ponderados os seguintes fatores: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP). -----

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a avaliação obtida através da média aritmética ponderada dos fatores a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula: $AC = [(HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 10\%)]$, sendo que: -----

1. **Habilitação Académica (HA)** – é ponderada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, devidamente comprovada, de acordo com o perfil exigido, in casu licenciatura de acordo com o mapa de pessoal do Município de Olhão e o seguinte nível e respetiva pontuação: -----

. Habilitação exigida (licenciatura) - 16 valores; -----

. Habilitação superior à exigida - 17 valores; -----

. Acresce 1 valor se o/a candidato/a tiver licenciatura numa das seguintes áreas: gestão, gestão de recursos humanos ou economia, enquanto formação específica relevante para a organização da unidade orgânica e para o posto de trabalho a concurso. -----

. Acrescem 2 valores se o/a candidato/a tiver licenciatura na área do direito, enquanto formação especialmente relevante para a organização da unidade orgânica e para o posto de trabalho a concurso. -----

. Habilitação superior à exigida - Acresce mais 1 valor se o/a candidato/a for mestre ou 2 valores se for doutorado numa das áreas específicas relacionadas com as funções a desempenhar;

2. **Formação Profissional (FP)** – é ponderada a participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área posta a concurso e de acordo com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. Sempre que não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas. -----

Apenas serão consideradas as ações de formações devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 5 (cinco) anos. Não será considerada a participação em seminários, congressos, jornadas, ações de sensibilização ou workshops. A avaliação do parâmetro é efetuada da seguinte forma: -----

a) Sem ações de formação ou com ações em áreas não relevantes para o cargo posto a concurso – 10 valores; -----

b) Com ações em áreas relevantes/relacionadas com as funções do cargo posto a concurso será valorado da seguinte forma: -----

. Até 24 horas de formação - 12 valores; -----

. Entre 25 e 49 horas de formação - 14 valores; -----

. Entre 50 e 74 horas de formação - 16 valores; -----

. Entre 75 e 99 horas de formação - 18 valores; -----

. 100 ou mais horas de formação - 20 valores; -----

3. **Experiência Profissional (EP)** – é analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso, ou seja o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover, preferencialmente em municípios, sendo contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções como técnico superior na área e/ou em cargos dirigentes, que se encontre devidamente comprovado, tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações emitidas pelos serviços onde o/a candidato/a exerce/exerceu funções. -----

Cada candidato/a é pontuado/a no fator experiência profissional, até ao limite máximo de 20 valores, pontuando o exercício de funções e/ou cargos em anos completos, nos seguintes termos: -----

a) - O trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do cargo posto a concurso, onde será ponderado o exercício de funções na carreira como técnico superior, contabilizado

à data da entrega das candidaturas, preferencialmente em municípios e em áreas relacionadas com recursos humanos, de acordo com os seguintes critérios: -----

- Sem experiência em área relacionada com os recursos humanos - 0 valores; -----
- Com experiência na área a concurso será contabilizado da seguinte forma: -----
 - . Experiência mínima de 18 meses e inferior a 4 anos - 10 (dez) valores; -----
 - . Experiência igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos - 12 (doze) valores; -----
 - . Experiência igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos - 14 (catorze) valores; -----
 - . Experiência igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos - 16 (dezasseis) valores; -
 - . Experiência igual ou superior 10 anos - 18 (dezoito) valores; -----

b) Se tiver desempenhado funções em cargos dirigentes, ponderar-se-á o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do cargo posto a concurso, preferencialmente em municípios, contabilizado à data da entrega das candidaturas, a acrescer à experiência de técnico superior, de acordo com os seguintes critérios: -----

- Experiência em cargo dirigente em áreas não relevantes - 1 (um) valor por cada comissão de serviço completa, até ao limite de 10 (dez) valores; -----
- Experiência em cargo dirigente na área de Recursos Humanos, 2 (dois) valores por cada módulo de 3 anos como dirigente, até ao limite de 18 (dezoito) valores. -----

b) Acresce 1 (um) valor se o/a candidato/a, com experiência na área de Recursos Humanos, tiver desempenhado as suas funções técnicas ou dirigentes em municípios. -----

4. **Avaliação de Desempenho (AD)** – é analisada a avaliação de desempenho do último biénio na carreira/categoria de técnico superior ou cargo de dirigente, desde que tenha comprovadamente executado idênticas às agora publicidades, sendo avaliado pela avaliação de desempenho obtida, conforme tabela de valoração que segue: -----

- Desempenho excelente - 20 valores; -----
- Desempenho relevante - 18 valores; -----
- Desempenho adequado - 14 valores; -----
- Sem avaliação de desempenho por facto não imputável ao candidato/a - 10 valores; ---
- Desempenho inadequado - 0 valores; -----

--- **A Entrevista Pública (EnP)**, expressa numa escala de 0 a 20 valores, terá a duração aproximada de 30 minutos e visa obter de forma objetiva e sistemática, através de relação interpessoal, informações sobre experiência, competências, comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências técnicas e aptidão considerados essenciais e adequados para o exercício da função e outros aspetos comportamentais do/a candidato/a, evidenciados durante a interação entre candidato/a e entrevistadores. A classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples da classificação dos fatores que a seguir se explicitam, com arredondamento às centésimas: -----

a) **Motivação profissional e interesse (MP)** - avalia o interesse e a vocação do/a candidato/a relativamente às funções a desempenhar, bem como a sua responsabilidade e compromisso para com o serviço; -----

- b) **Sentido crítico e de organização (SC)** relativo à função dirigente – avalia os pontos fortes e pontos fracos; constrangimentos que o exercício do cargo enfrenta; a visão e forma de gestão da unidade orgânica, seu sentido de organização e capacidade de inovação e orientação para resultados, atendendo aos conhecimentos e experiência passada, mas também à capacidade prospetiva; -----
- c) **Capacidade de liderança (CL)** – reflete a capacidade de mobilização e de coordenação, chefia e organização de pessoas e de assunção de responsabilidades, bem como a sua capacidade de relacionamento; -----
- d) **Capacidade de expressão (CE)** - traduzida na forma de comunicação do candidato/a, fluência da sua linguagem, no rigor da terminologia empregue e no poder de síntese, bem como a sua capacidade para desenvolver e/ou motivar os respetivos colaboradores; -----
- e) **Conhecimento da atividade municipal (CAM)** - é analisado o conhecimento do/a candidato/a relativamente à atividade municipal, com especial incidência na área da gestão de recursos humanos, traduzida nas competências inerentes ao Serviço de Recursos Humanos do Município, designadamente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer. -----

Cada um dos fatores será avaliado de acordo com a seguinte grelha, considerando os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente: -----

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	17 a 20 valores	13 a 16 valores	9 a 12 valores	5 a 8 valores	1 a 4 valores
Motivação profissional e interesse					
Sentido crítico e de organização					
Capacidade de liderança					
Capacidade de expressão					
Conhecimento da atividade municipal					

A avaliação da Entrevista Pública será obtida através da seguinte fórmula: **EnP = (MP+SC+CL+CE+CAM)/5**. -----

--- Para efeitos de **Avaliação Final (AF)**, o júri deliberou atribuir as seguintes ponderações a cada um dos métodos de seleção, aplicando a seguinte fórmula: $AF = [(AC \times 40\%) + (EnP \times 60\%)]$. -

--- Em caso de empate entre dois ou mais candidatos/as será considerado como critério de desempate a nota mais elevada na entrevista e se ainda subsistir a nota mais elevada no parâmetro “conhecimento da atividade municipal”. -----

--- Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. -----

--- Nada mais havendo a tratar, foi pela presidente do júri declarada encerrada a reunião tendo sido elaborada a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O JÚRI DO CONCURSO,
