

Ata n.º 1

Definição de fatores e ponderação dos métodos de seleção

Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de segundo grau da Divisão de Atendimento ao Cidadão

No segundo dia do mês de junho do ano de dois mil e vinte e seis, pelas onze horas e trinta minutos, reuniram no edifício sede do Município de Olhão, Pedro Pinheiro, Chefe da Divisão Jurídica, na qualidade de Presidente do júri; Susana Silva, Chefe da Divisão Administrativa, na qualidade de vogal efetivo que substitui o Presidente nas suas ausências e impedimentos, e a segunda vogal efetiva Sílvia Ferro, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos do Município de Tavira, elementos do júri do procedimento concursal em epígrafe, designado no seguimento da deliberação da Câmara Municipal de dia 13 do passado mês de abril, que determinou a abertura do procedimento, e da deliberação da Assembleia Municipal de Olhão que, na sua sessão ordinária de 27 do mesmo mês, autorizou o júri proposto, a fim de estabelecer os parâmetros, os fatores de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada candidato/a, tendo em consideração a legislação aplicável, bem como a escolha que recairá no/a candidato/a que melhor corresponder ao perfil desejado para prosseguir as atribuições e objetivos da unidade orgânica. -----

----- REQUISITOS -----

Os titulares dos cargos de direção intermédia são recrutados por procedimento concursal ao abrigo da lei n.º 2/2004, de 15 de jan., na redação atual, que estabelece o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e órgãos da administração central, local e regional do Estado, de entre trabalhadores/as em funções públicas contratados/as ou designados/as por tempo indeterminado, licenciados/as, dotados/as 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, por respeitar a cargo de direção intermédia de 2.º. -----

----- MÉTODOS DE SELEÇÃO -----

Os métodos de seleção a utilizar 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 as funções desempenhadas em Municípios, tendo em conta as especificidades das competências dos municípios. -----

- Avaliação de Desempenho (AD). -----

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: -----

$AC = [(HA \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)]$, 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) - 17 valores; -----

- Habilitação superior à exigida (mestrado) - 18 valores; -----

- Habilitação superior à exigida (doutoramento) - 19 valores; -----

- Acresce 1 valor se o/a candidato/a tiver licenciatura, mestrado ou doutoramento em área relacionada com a área de atuação da unidade orgânica e respetivas competências, designadamente em Direito. -----

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. -----

Serão consideradas as ações de formações devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 3 (três) anos. 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 ou com ações de formação relevantes com mais de 3 anos – 10 valores; -----

- b) Com ações em áreas relevantes/relacionadas com as funções do cargo posto a concurso – aos 10 valores referidos na alínea anterior acresce: -----

- Até 12 horas de formação - 1 valor; -----

- Entre 13 e 24 horas de formação - 2 valores; -----

- Entre 25 e 50 horas de formação - 4 valores; -----

- Entre 50 e 100 horas de formação - 6 valores; -----

- Entre 101 e 200 horas de formação - 8 valores; -----

- Mais de 200 horas de formação - 10 valores; -----

3. **Experiência Profissional (EP)** – é analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do posto a concurso, preferencialmente em municípios, sendo contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções como técnico superior e/ou dirigente, devidamente comprovado, tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações emitidas pelo/s serviço/s onde o/a candidato/a exerce/exerceu funções. -----

Cada candidato/a é pontuado até ao limite máximo de 20 valores, efetuando-se a pontuação em anos completos (ano = 365 dias), nos seguintes termos: -----

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

contabilizado à data da entrega das candidaturas, preferencialmente em municípios e nos domínios macro afetos à unidade orgânica, sendo a EP contabilizada à data do termo de entrega das candidaturas, de acordo com os seguintes critérios: -----

- Sem experiência em nenhuma das áreas relacionadas com as funções a desempenhar - 10 (dez) valores; -----
- Com experiência nas áreas relacionadas com as funções a desempenhar - será valorado da seguinte forma: -----
 - . Experiência igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos - 14 (catorze) valores; --
 - . Experiência igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos - 16 (dezassex) valores;
 - . Experiência igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos - 18 (dezoito); -----
 - . Experiência igual ou superior a 10 anos - valores 19 (dezanove) valores; -----
 - . Acresce 1 (um) valor se o/a candidato/a tiver desempenhado as suas funções, com experiência relevante na área do atendimento ao público ou na área jurídica e em Municípios. -----

b) O trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do cargo posto a concurso onde será ponderado o exercício de funções de cargo dirigente (EPD), de acordo com os critérios seguintes: -----

- Sem experiência em cargo dirigente - 10 (dez) valores; -----
- Com experiência em cargo dirigente - Exercício de funções dirigentes na área das atribuições e competências do cargo por período igual ou inferior a 3 anos - 12 (doze) valores, ao qual acresce 1 valor por cada comissão completa; -----
- Exercício de funções dirigentes na área das atribuições e competências do cargo por período superior a 3 anos - aos 12 (doze) valores, acrescem 2 (dois) valores por cada módulo completo adicional; -----
- Acresce 1 (um) valor se tiver exercido cargo dirigente em autarquias locais até três anos ou acrescem 2 (dois) valores se tiver pelo menos uma comissão completa. -----

c) Aplica-se a seguinte fórmula para apurar valoração: $EP = [(EPT*50\%) + (EPD*50\%)]$. ---

4. **Avaliação de Desempenho (AD)** - é analisada a avaliação de desempenho dos últimos dois anos na carreira/categoria de técnico superior e dirigente, desde que tenha comprovadamente executado funções relacionadas com as a concurso, sendo avaliado pela avaliação de desempenho obtida, em cada ano, conforme tabela de valoração que segue: ---

- Desempenho excelente - 10 valores; -----
- Desempenho muito bom - 8 valores; -----
- Desempenho bom - 6 valores; -----
- Desempenho regular - 4 valores; -----
- Sem avaliação de desempenho por facto não imputável ao candidato/a - 4 valores; -----
- Desempenho inadequado - 0 valores; -----
- A AD é obtida pela fórmula: $AD = (Ano 1 + ano 2)$. -----

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, correspondentes ao referencial de competências para dirigentes: -----

- a) **Gestão e direção da organização** (Desenvolvimento) - Definir a estrutura da Organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo serviço (Estrutura organizacional, Melhoria de processos, Gestão de recursos); -----
- b) **Liderança** (Pessoas) - Liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa (Delegação, Desenvolvimento dos trabalhadores, Motivação); -----
- c) **Representação institucional** (Desempenho) - Representar a unidade orgânica, ou Organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da Organização e demonstrando uma imagem institucional credível (Representação do serviço ou organização, Conhecimento, Imagem institucional); -----
- d) **Visão estratégica** (Desenvolvimento) - Pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da Organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da Organização e promover ativamente o alinhamento da Organização com as estratégias das autarquias (Pensamento estratégico, Planeamento estratégico, Prossecução da estratégia); -----
- e) **Conhecimento da atividade municipal** (CAM) - é analisado o conhecimento do/a candidato/a relativamente à atividade municipal em todas as vertentes da atividade municipal, com especial incidência na área a concurso. -----

Cada um dos fatores será avaliado de acordo com a seguinte grelha: -----

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
Gestão e direção da organização (GDO)					
Liderança (L)					
Representação institucional (RI)					
Visão estratégica (VE)					

Conhecimento da Atividade Municipal (CAM)					
--	--	--	--	--	--

A avaliação da Entrevista Pública será obtida através da fórmula: $EnP = (GDO+L+RI+VE+CAM)/5$. -----

----- **AVALIAÇÃO FINAL** -----

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 execução de funções dirigentes; se persistir o exercício de funções na área a concurso; se permanecer o empate, a conclusão de doutoramento ou de mestrado, e se necessário para desempate, a respetiva nota. Se, ainda assim perdurar o empate, a nota da licenciatura mais elevada. -----

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

Nada mais havendo a tratar, foi pelo Presidente do júri declarada encerrada a reunião pelas dez horas e trinta minutos, 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,
