



sb
f
A

ACTA N.º 1

Procedimento Concursal para Cargo de Direção Intermédia de 2.º Grau – Chefe da Divisão Administrativa e Financeira

Aos dezoito dias do mês de março de 2020, pelas 9:30 horas, no edifício dos Paços do Concelho de Torre de Moncorvo, reuniu o Júri do procedimento concursal supra identificado, constituído por Dra. Susana Maria Durana Valente, Chefe de Divisão do Município de Freixo de Espada à Cinta, que preside; Eng. José Carlos Fernandes, Chefe de Divisão do Município de Freixo de Espada à Cinta, que substitui a Presidente do júri, nas suas faltas ou impedimentos; e Dra. Maria José Lopes, Chefe de Divisão do Município de Mogadouro.

A reunião teve como único ponto da ordem de trabalhos **Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação.**

Assim, tendo presente que o Estatuto do Pessoal Dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do estado, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro determina no n.º 1 do seu artigo 10.º que os métodos de seleção incluem, necessariamente, a avaliação curricular e, aos candidatos habilitados para o procedimento, a realização de entrevistas de avaliação, compete ao júri a especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação a aplicar pelo Júri.

Os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Pública (EP), serão avaliadas numa escala classificativa de 0 a 20 valores, tanto em cada um dos métodos de seleção, bem como na Classificação Final (CF), que será obtida através da média ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

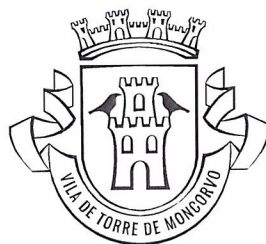
$$CF = AC + EP/2$$

a) Avaliação Curricular:

O júri deliberou que a Avaliação Curricular deverá incidir sobre a qualificação e as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento é aberto, de acordo com a fórmula e parâmetros a seguir mencionados:

$$AC = 2 HA + FP + 2 EPG + AD / 6$$

• A Habilitação Académica (HA), onde se pondera a titularidade do grau académico, ou a equiparação legalmente reconhecida e o facto de a Licenciatura corresponder ao perfil exigido, bem



Handwritten signature in blue ink.

como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso.

Neste âmbito, o Júri deliberou ponderar o fator Licenciatura correspondente 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 pós Bolonha; - 12 valores;
- Licenciatura pré Bolonha, ou o grau de mestre pós-Bolonha; – 16 valores;
- Mestrado para licenciados pré-Bolonha relacionada com a área posta a concurso – 18 valores;
- Doutoramento na área posta a concurso – 20 valores;
- Formação Profissional (FP) – considerará os cursos ou as ações de aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício do cargo, por pressuporem uma organização programática em ordem às reais necessidades do serviço, que se encontrem devidamente certificadas por entidade competente para o efeito

O Júri deliberou ter em conta exclusivamente as ações de formação frequentadas ou ministrada e a sua relação com o cargo a desempenhar, incluindo os cursos de pós graduação e especializações, com interesse específico:

- Sem formação – 8 valores;
- Até 50 horas de formação – 10 valores;
- Igual ou superior a 50 e até 100 horas de formação – 12 valores;
- Igual ou superior a 100 e até 150 horas de formação – 14 valores;
- Igual ou superior a 150 e até 200 horas de formação – 16 valores;
- Igual ou superior a 200 e até 250 horas de formação – 18 valores;
- Igual ou superior a 250 horas de formação – 20 valores;

Sempre que a duração dos cursos ou ações de formação profissional não seja traduzida em número de horas, considerar-se-á:

Um dia = 6 horas

Uma semana = 30 horas

Um mês = 120 horas

Não são contabilizados: Encontros, jornadas, palestras, congressos, colóquios, seminários e outros afins.



• A Experiência Profissional Geral (EPG), em que se avalia o desempenho de funções públicas nas áreas de atividade relacionadas com o presente procedimento, avaliando a duração dessa experiência da seguinte forma:

É considerada a experiência profissional no exercício de funções públicas na carreira técnica superior:

- 4 anos – 10 Valores
- Superior a 4 e até 6 anos - 11 valores
- Igual ou superior a 6 e até 8 anos – 12 valores
- Igual ou superior a 8 e até 10 anos – 14 valores
- Igual ou superior a 10 anos e até 12 anos – 16 valores
- Igual ou superior a 12 – 18 valores

Aos candidatos que tenham exercido ou exerçam cargos dirigentes, independentemente do grau, duração e regime, é atribuída uma valoração de 2 valores a acrescer à avaliação atribuída à experiência profissional como técnico superior.

• Avaliação de Desempenho (AD) – O júri considerará as três últimas avaliações de desempenho na carreira de origem, de acordo com os seguintes critérios:

- Menor de 2 – 0 valores
- Maior ou igual a 2 e inferior a 2,5 – 10 valores
- Maior ou igual 2,5 e inferior a 3 – 12 valores
- Maior ou igual a 3 e inferior a 3,5 – 14 valores
- Maior ou igual a 3,5 e inferior a 4 – 16 valores
- Maior ou igual a 4 e inferior a 4,5 – 18 valores
- Maior ou igual a 4,5 e inferior a 5 – 20 valores

b) Entrevista Pública (EP)

Visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, bem como aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, de acordo com as exigências e responsabilidades do cargo a prover.

Para que a avaliação seja o menos subjetiva possível, o júri decidiu utilizar os seguintes fatores e fórmula:

A – Visão estratégica;

B – Capacidade de organização e planeamento e de liderança;



C – Abordagem ao SIADAP.

D – Orientação para o Serviço Público

EP = (A + B + C + D) / 4, com utilização da escala de 0 a 20 valores.

Valoração de cada um dos fatores:

A – Visão estratégica: elevada – 20 valores; boa – 16 valores; suficiente – 12 valores; reduzida – 8 valores; insuficiente – 4 valores;

B – Capacidade de organização e planeamento e de liderança: elevada – 20 valores; boa – 16 valores; suficiente – 12 valores; reduzida – 8 valores; insuficiente – 4 valores;

C – Abordagem ao SIADAP: demonstração de conhecimento profundo do sistema – 20 valores; demonstração de um bom conhecimento do sistema – 16 valores; demonstração de um conhecimento mediano do sistema – 12 valores; demonstração de um conhecimento reduzido do sistema – 8 valores; demonstração de um insuficiente conhecimento do sistema – 4 valores.

D – Orientação para o Serviço Público: elevada perceção de serviço público – 20 valores; suficiente – 12 valores; reduzida – 8 valores; insuficiente – 4 valores.

Todas as deliberações do Júri, foram tomadas por unanimidade.

E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a presente reunião

A Presidente do Júri.

Susana Maria Durana Valente

O 1.º Vogal,

José Carlos Fernandes

A 2.ª Vogal;

Maria José Lopes