

Deuante
437
f

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE UM CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU – UNIDADE TÉCNICA DE ADMINISTRAÇÃO DIRETA E OFICINAS MUNICIPAIS (UTADOM) - DIVISÃO DE APOIO LOGÍSTICO (DAL)

ATA N.º 1

RELATÓRIO DE DEFINIÇÃO DE PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E SUA PONDERAÇÃO NOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos vinte e dois dias do mês de janeiro do ano dois mil e vinte e quatro nesta vila de Odemira e Edifício dos Paços do Concelho, reuniu pela primeira vez o Júri do concurso, encontrando-se presentes os seguintes membros: Mónica Sofia Pedro Duarte - Chefe de Divisão da Divisão de Apoio Logístico (DAL), Presidente do Júri; Fernanda Isabel Silvestre Fernandes – Chefe de Divisão do Gabinete de Apoio aos Órgãos Municipais e Assessoria Jurídica (GAOMAJ) e Helena Rainho Salvador - Chefe de Divisão da Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DGRH), na qualidade de 1.º e 2.º vogais efetivos, respetivamente, os quais constituem o Júri do presente procedimento concursal.

A reunião obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

1. Estabelecimento e definição dos critérios de apreciação e ponderação do método de seleção Avaliação Curricular.
2. Estabelecimento e definição dos critérios de apreciação e ponderação do método de seleção da Entrevista Pública.
3. Definição da Ponderação a atribuir a cada um dos itens (Avaliação Curricular e Entrevista Pública) no cálculo da Classificação Final.
4. Critérios de Desempate, em caso de igualdade de classificação.

Aberta a sessão, e de acordo com a ordem de trabalhos, o júri aprovou a grelha e a valoração dos fatores para a ponderação da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, métodos de seleção fixados na oferta da BEP, tendo em conta a competência funcional do cargo a prover e o perfil definido e constante na referida oferta de emprego:

Competência funcional: A prevista no art.º 19.º da Primeira Alteração à Estrutura Orgânica do Município de Odemira constante no aviso n.º 6360/2023, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 61, de 27 de março: coordenação das áreas de administração direta, cemitérios e oficinas municipais e as seguintes competências, entre outras: assegurar o planeamento, coordenação e execução das atividades operacionais relacionadas com as obras efetuadas por administração direta; Gerir, assegurar e controlar as atividades desenvolvidas nas oficinas municipais; Assegurar o planeamento e coordenação da equipa de limpeza de edifícios municipais; Gerir o normal prosseguimento das atividades desenvolvidas nos cemitérios municipais.

Perfil: Trabalhadores em funções públicas, designados por tempo indeterminado, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam dois anos de experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, preferencialmente na área da Engenharia Civil (CNAEF-582).

Métodos de Seleção: a seleção é feita por escolha, nos termos do disposto no n.º 6 do art.º 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15/01, atualizada, aplicado à Administração Local pela Lei n.º 49/2012 de 29/08,

atualizada, e recairá no/a candidato/a que, em sede de candidatura precedida de avaliação curricular e entrevista pública de seleção, melhor corresponder ao perfil desejado para prosseguir as atribuições e objetivos do serviço.

1. Avaliação Curricular (AC)

Avaliação Curricular (AC): Incidirá especialmente sobre as funções desempenhadas na carreira/categoria, no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho neles alcançados. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o cargo a ocupar e que são os seguintes:

1.2. HA= Habilitações Académicas: Pondera a titularidade do grau de escolaridade ou o nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, pontuados de acordo com os critérios abaixo mencionados, até ao máximo de 20 valores:

- Licenciatura – 12 valores.
- Licenciatura na área preferencial – 15 valores.
- Habilitações académicas que confirmam o grau de mestrado – 17 valores.
- Habilitações académicas que confirmam com o grau de mestrado nas áreas preferenciais – 19 valores.
- Habilitações académicas que confirmam o grau de doutoramento – 20 valores.

1.3. FP = Formação Profissional: Avalia as ações de formação/cursos e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o cargo a prover. Este parâmetro servirá para determinar e apreciar os esforços e o interesse revelados pelos candidatos na sua realização e aperfeiçoamento profissional, sendo atribuídos os seguintes valores às ações de formação relacionadas com as atribuições e competências em causa e inerentes ao cargo a prover:

- Até 150 horas de formação – 10 valores.
- De 151 até 200 horas de formação – 15 valores.
- De 201 a 300 horas de formação ou curso de Pós-graduação em Instituição do Ensino Superior ou Curso de Direção na Administração Pública Local ministrado pelo CEFA (Gepal ou Cefadal) – 20 valores.

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação/qualificação não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

- 1 Dia = 6 horas.
- 1 Semana = 30 horas.
- 1 Mês = 120 horas.

Só serão valoradas as ações de formação devidamente comprovadas.

1.4. EP = Experiência Profissional: Considera-se e pondera-se, a execução de atividades e respetiva complexidade inerente ao cargo a desempenhar, tendo em consideração os seguintes fatores:

- a) Entre 2 e 3 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (outras áreas) - 10,00 valores;
- b) Mais de 3 e até 4 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (outras áreas) - 11,00 valores;

- c) Mais de 4 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (outras áreas) - 12,00 valores;
- d) Até 3 anos de experiência profissional em cargo de direção (outras áreas) - 13,00 valores;
- e) Mais de 3 e até 6 anos de experiência profissional em cargo de direção (outras áreas) - 14,00 valores;
- f) Mais de 6 e até 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (outras áreas) - 15,00 valores;
- g) Mais de 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (outras áreas) e/ou entre 2 e 6 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (relacionada com a área funcional) - 16,00 valores;
- h) Até 4 anos de experiência profissional em cargo de direção (na área preferencial de atuação) e/ou entre 6 e 10 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (relacionada com a área funcional) - 17,00 valores;
- i) Mais de 4 e até 6 anos de experiência profissional em cargo de direção (na área) e/ou mais de 10 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (relacionada com a área funcional) - 18,00 valores;
- j) Mais de 6 e até 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (relacionada com a área funcional) - 19,00 valores;
- k) Mais de 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (relacionada com a área funcional) - 20,00 valores.

A classificação deste método resultará das classificações obtidas em cada um dos fatores e pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP) / 3$$

2. Na Entrevista Pública

Entrevista Pública de Seleção (EP): visa avaliar, de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, competências de direção, coordenação e controlo.

2.1. A Entrevista é Pública, nos termos do disposto no nº 1 do artº 21º da Lei 2/2004, de 15 de janeiro, atualizada, e serão avaliados os fatores a seguir indicados:

a) Participação na discussão e sentido crítico (PDSC):

Deverá apreciar-se o controlo dos fatores emocionais; capacidade de fundamentação das opiniões e tomadas de posição; apresentação de propostas adequadas para a resolução dos problemas, flexibilidade; salvaguarda das soluções mais vantajosas para o serviço e sentido crítico.

b) Capacidade de Liderança (CL):

Para apreciar este fator, os candidatos serão interpelados sobre a capacidade de motivação dos respetivos colaboradores, dinamismo, sociabilidade; consistência da comunicação e clareza do discurso; relações interpessoais e trabalho em equipa, capacidade e técnicas de gestão dos conflitos; gestão da pressão profissional.

c) Capacidade de modernizar e inovar (CMI):

Para aferição deste fator, os candidatos serão avaliados sobre a definição de objetivos para o exercício da função; capacidades e competências para introduzir novas formas de trabalho e procedimentos mais céleres e eficientes; capacidade de adaptação a novas situações; preocupação para o aperfeiçoamento contínuo do funcionamento dos serviços.

d) Qualidade e Experiência Profissional (QEP):

Devem apreciar-se os conhecimentos aprofundados e as características e exigências do cargo, assim como da estrutura orgânica municipal, eventual demonstração de experiência no exercício de cargos de chefia, experiência do/a candidato/a; projetos de carreira; visão global e estratégia da função para a concretização de objetivos com vista à obtenção de resultados.

2.2. Cada um dos fatores elencados, “ **Participação na Discussão e Sentido Crítico**”, “**Capacidade de Liderança**”, “**Capacidade de Modernizar e Inovar**” e “**Qualidade e Experiência Profissional**” serão avaliados numa escala de 0 a 20 valores.

2.2.1. Para valoração dos referidos fatores serão abordadas as seguintes áreas:

- Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei n.º 2/2004, de 15/01, atualizada), e Lei n.º 49/2012, de 29/08, atualizada (adaptação à administração local).
- Estrutura Orgânica do Município de Odemira.
- Conhecimentos nos domínios do cargo a prover.

2.3. Na valoração dos fatores referidos anteriormente, será aplicada a seguinte fórmula:

$$EP = \frac{PDSC+CL+CMI+QEP}{4}$$

3. A Classificação Final (CF):

A **Classificação Final** será expressa na escala de 0 a 20 valores, e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção utilizados.

3.1- Para apuramento da Classificação Final, ter-se-ão em conta as seguintes ponderações:

- a) Avaliação Curricular (AC) - 40%;
- b) Entrevista (EP) - 60%;
- c) CF = (40%+60%).

4. Critérios de desempate em caso de igualdade de classificação:

Em caso de empate, dar-se-á preferência ao candidato que se encontre numa das situações abaixo descritas, obedecendo à seguinte ordem:

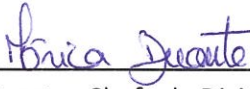
- a) Será preferido o candidato que tenha obtido a melhor pontuação na grelha da entrevista.

- b) Subsistindo o empate será preferido o candidato com experiência de dirigente mais recente.
- c) Subsistindo o empate será preferido o candidato com o curso avançado de dirigente ou com mais de três anos de experiência como dirigente.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

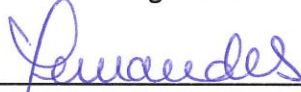
Nada mais havendo a tratar encerrou-se a reunião de que foi elaborada a presente ata, que depois de lida foi a provada e assinada por todos os membros do júri.

O Júri:
Presidente do Júri



Mónica Sofia Pedro Duarte - Chefe de Divisão da Divisão de Apoio Logístico (DAL)

1º Vogal Efetivo



Fernanda Isabel Silvestre Fernandes – Chefe de Divisão do Gabinete de Apoio aos Órgãos Municipais e Assessoria Jurídica (GAOMAJ)

2º Vogal Efetivo



Helena Rainho Salvador – Chefe de Divisão da Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DGRH)

