

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE UMLUGAR DE DIREÇÃO
INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – DIVISÃO ADMINISTRATIVA E DE RECURSOS
HUMANOS (DARH)**

A.
M
M.S.O.T.

PROPOSTA DE ATA I

Ao quinto dia do mês de novembro de dois mil e dezanove, reuniu na sede da Freguesia de Olivais, o júri do procedimento concursal.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri:

A presente reunião teve como ordem de trabalhos os seguintes pontos:

PONTO I: Critérios de admissão;

PONTO II: Métodos de Seleção – critérios e ponderação.

PONTO I:

De acordo com o n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, serão admitidos candidatos de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício das funções, que reúnam 4 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

PONTO II:

Sendo a seleção feita por escolha, recaindo no candidato que melhor corresponda ao perfil desejado para prosseguir as atribuições e objetivos do serviço, o júri deliberou, por unanimidade, que os métodos de seleção serão a avaliação curricular e a entrevista pública. A avaliação curricular é eliminatória, não sendo convocado para o método seguinte o candidato que venha a obter valor inferior a 9,50. Considerar-se-ão admitidos ao procedimento concursal os candidatos que completem os dois métodos de seleção e obtenham classificação final igual ou superior a 9,50. Por conseguinte, estabelecer-se-ão os critérios, relativamente, aos métodos de seleção de seguida.

A) Avaliação Curricular: este método visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente quanto à habilitação académica ou profissional, percurso profissional,

relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Este fator será valorado de 0 a 20 valores até às centésimas, terá uma ponderação de 40% na classificação final, e assentará na seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 45\%) + (AD \times 10\%)$$

Sendo que:

Habilitações Académicas (HA): considera-se a habilitação académica certificada pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Critérios de Valorização	Licenciatura Pós-Bolonha	12
	Licenciatura (Pré-Bolonha)/Mestrado Integrado (Pós-Bolonha)	14
	Mestrado	16
	Doutoramento	18

Formação Profissional (FP): consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o perfil de competências, que se encontrem devidamente comprovados com menção específica da duração das mesmas. Não serão considerados seminários, *workshops* e sessões de esclarecimentos. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de Valorização	15%	Ações de Formação na área Administrativa e de Recursos Humanos	<= 35 horas	10
			>35 e <= 70 horas	12
			>70 e <= 105 horas	14
			>105 e <= 140 horas	16
			>140 e <= 175 horas	18
	5%	Ações de Formação fora das áreas atrás mencionadas, mas relacionada com a Unidade Orgânica (CAP)	> 175 horas	20
			<= 35 horas	12
			>35 e <= 70 horas	16
			> 70 horas	20


 LM
 HJ...

Serão consideradas apenas as ações de formação realizadas a partir de 01/01/2009.

Experiência Profissional (EP): considerando-se a execução de actividades inerentes ao cargo a concurso e a funções na área, bem como o grau de complexidade das mesmas. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de Valorização	25%	A exercer cargo de Dirigente	< 3 anos	18
			>= 3 anos	20
	20%	A exercer funções na área	<=3 anos	14
			>=4 e <= 6 anos	16
			>6 e <= 9 anos	18
			> 9 anos	20

Avaliação do Desempenho (AD): em que se pondera a média da avaliação do desempenho relativa aos dois últimos períodos de avaliação. Apenas será considerada a Avaliação de Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira, expressamente, a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

Critérios de Valorização	Desempenho Inadequado	8
	Sem avaliação	10
	Desempenho Adequado	12
	Desempenho Relevante	16
	Desempenho Excelente	20

F.
U
M.S.P.

Por cada candidato admitido a este método, será preenchida a grelha de avaliação curricular (Anexo I).

B) Entrevista pública: traduzir-se-á numa classificação de 0 a 20 valores, contendo uma ponderação de 60% da classificação final, e terá uma duração máxima de 60 minutos. Esta entrevista é pública e visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, os conhecimentos específicos, a motivação e orientação para o exercício da função, a atitude, a responsabilidade e o compromisso, a capacidade de comunicação e o relacionamento interpessoal e liderança dos candidatos para o exercício do cargo, através da comparação com o perfil delineado e da discussão da respectiva atividade curricular.

A Entrevista Pública seguirá um guião previamente construído pelo júri, com questões comuns a colocar aos candidatos, sem prejuízo de outras que, a título exploratório ou complementar, visem clarificar ou completar as respostas, ou a obtenção de informação que, dentro dos parâmetros a avaliar, contribua para uma maior objetividade da avaliação. A classificação será atribuída na ficha individual em anexo (Anexo II), de acordo com a seguinte escala:

Conhecimentos específicos

- Nível insuficiente de conhecimentos específicos – 4 valores;
- Nível reduzido de conhecimentos específicos – 8 valores;
- Nível suficiente de conhecimentos específicos – 12 valores;
- Nível bom de conhecimentos específicos – 16 valores;
- Nível elevado de conhecimentos específicos – 20 valores.

Motivação e orientação para o exercício da função

- Nível insuficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 4 valores;
- Nível reduzido de motivação e orientação para o exercício da função – 8 valores;
- Nível suficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 12 valores;
- Nível bom de motivação e orientação para o exercício da função – 16 valores;
- Nível elevado de motivação e orientação para o exercício da função – 20 valores.

Atitude, responsabilidade e compromisso

Nível insuficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 4 valores;
Nível reduzido de atitude, responsabilidade e compromisso – 8 valores;
Nível suficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 12 valores;
Nível bom de atitude, responsabilidade e compromisso – 16 valores;
Nível elevado de atitude, responsabilidade e compromisso – 20 valores.

F.
W
MSJ.

Capacidade de comunicação

Nível insuficiente de capacidade de comunicação – 4 valores;
Nível reduzido de capacidade de comunicação – 8 valores;
Nível suficiente de capacidade de comunicação – 12 valores;
Nível bom de capacidade de comunicação – 16 valores;
Nível elevado de capacidade de comunicação – 20 valores.

Relacionamento interpessoal e liderança

Nível insuficiente de competência de relacionamento interpessoal – 4 valores;
Nível reduzido de competência de relacionamento interpessoal – 8 valores;
Nível suficiente de competência de relacionamento interpessoal – 12 valores;
Nível bom de competência de relacionamento interpessoal – 16 valores;
Nível elevado de competência de relacionamento interpessoal – 20 valores.

B.1) Escala de Classificação

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

C) Classificação final:

A classificação final e ordenação dos candidatos que completem o processo de seleção, resultará da seguinte fórmula:

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

Classificação Final - CF

Avaliação Curricular - AC

Entrevista Pública – EP

D) Critérios de Desempate

Em caso de igualdade de classificação na ordenação final dos candidatos, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios abaixo indicados:

- Candidato com a classificação mais elevada obtida na Entrevista Pública;

b) Maior número de anos de experiência profissional em cargo de dirigente.

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri presentes na reunião.

Anexos:

I – Grelha de avaliação curricular;

II - Ficha individual da entrevista pública.

O Presidente



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Rafael M. A. Coimbra", is written over a horizontal line.

A Vogal



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Ulisses", is written over a horizontal line.

O Vogal



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Rafael", is written over a horizontal line.