



Procedimento Concursal para Recrutamento, Seleção e Provimento

Cargo de Direção Intermédia de 2º Grau

Divisão Jurídica, Contencioso, Execuções Fiscais e Fiscalização

Ata de definição de critérios

Aos 26 dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e um reuniu o júri do procedimento concursal para recrutamento do cargo de direção intermédia de 2º grau para a Divisão Jurídica, Contencioso, Execuções Fiscais e Fiscalização presidido pelo Arquiteto Ernesto Manuel Matos Pereira e vogais efetivos Eng.º Manuel Andrade Dias Andrade e Dr.ª Joana Cláudia Cordeiro Chaves Ferreira, para aprovar os critérios a seguir identificados, tendo em conta a estrutura nuclear da organização dos serviços do Município de Tondela e as responsabilidades exigidas para o cargo posto a concurso:

- a) Perfil, Competências e Requisitos legais para o exercício do cargo;
- b) Métodos de seleção;
- c) Critérios de avaliação a aplicar na avaliação curricular;
- d) Critérios de avaliação a aplicar na entrevista pública;


a) Perfil:

- Competência e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo;
- Capacidade de liderança, espírito de iniciativa;
- Capacidade de planeamento e organização e de gestão de motivações, orientação para a inovação e mudanças;
- Comprovada experiência profissional na respetiva área de atuação do cargo de direção em causa.

Competências:

À Divisão Jurídica, Contencioso, Execuções Fiscais e Fiscalização que é uma unidade orgânica flexível do Departamento de Planeamento, Urbanismo e Edifícios, na dependência do respetivo Diretor de Departamento, à qual compete desenvolver todas as atividades que resultem da lei ou de regulamentação administrativa, ou que lhe sejam diretamente atribuídas por decisão superior ou na sequência da deliberação dos órgãos municipais, no âmbito da correspondente área de atuação, designadamente:

- Assegurar o apoio jurídico aos órgãos autárquicos e aos diversos serviços do município;
- Assegurar, de forma integrada a existência de mecanismos administrativos adequados à promoção da ligação entre os diversos serviços municipais e destes com os munícipes;
- Assegurar os serviços de contencioso, de contraordenações e de execuções fiscais;
- Assegurar o funcionamento eficaz dos serviços de fiscalização;



- Gerir de forma integrada e coordenada os recursos humanos das suas unidades orgânicas flexíveis e subunidades.

Requisitos de admissão:

Trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam seis anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura. Constitui requisito legal de admissão ao concurso a declaração de que não se encontra em situação de incompatibilidade e/ou impedimento para o exercício do cargo.

b) Métodos de seleção:

O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de designação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.

Na fundamentação tem a conta a seguinte fórmula:

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

Sendo:

C - Classificação;

AC - Avaliação curricular;

EP - Entrevista pública

c) Critérios de avaliação a aplicar na avaliação curricular:

Visa avaliar a adequação das competências expressas pelos candidatos no curriculum vitae (devidamente documentado), relativamente às exigências para o cargo, designadamente a habilitação académica, formação profissional e experiência profissional.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores até as centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 60\%)$$

Sendo:

AC - Avaliação curricular;

HA - Habilitação Académica;

FP - Formação Profissional;

EP - Experiência Profissional.

Em que:

(HA) Habilitação académica

Pondera-se a titularidade de grau académico ou nível certificado pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

HABILITAÇÃO ACADÉMICA	VALORAÇÃO
Licenciatura ou licenciatura com Mestrado Integrado	18 valores
Mestrado	19 valores
Doutoramento	20 valores

(FP) Formação profissional

São ponderadas as ações de formação, congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações, palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover.

São apenas consideradas quando comprovadas através de fotocópia de respetivo certificado.

Sempre que o certificado não mencione o nº horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

A avaliação da formação profissional será nos seguintes termos:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Sem formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover	10 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração até 50 horas	12 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração até 100 horas	14 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração até 200 horas	18 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover superior a 200 horas	20 valores

(EP) Experiência profissional

É tida em consideração a experiência profissional no exercício de funções, de acordo com a duração e natureza das mesmas, valorizadas da seguinte forma:

Sendo que:

1 - TSFP – Tempo de serviço na Função Pública:

Tempo de serviço	Pontuação
Até 8 anos	12 valores
Igual ou superior 8 anos e inferior a 10 anos	14 valores
Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos	16 valores
Igual ou superior a 12 anos	20 valores

2 -TSTS – Tempo de Serviço na categoria de Técnico Superior

Tempo de serviço	Pontuação
Igual ou superior 6 anos e inferior a 10 anos	14 valores
Igual ou superior a 10 anos e inferior a 20 anos	18 valores
Igual ou superior a 20 anos	20 valores

3 -TSCDI – Tempo de serviço em cargo de Direção Intermédia de 1º, 2º e 3º Grau

3.1 Sem experiência -----10 valores

3.2 - Com experiência em cargo de direção intermédia de 3.º grau na Administração Pública (devidamente comprovado):

Tempo de serviço	Pontuação
Até 3 anos	12 valores
Entre 3 anos e 6 anos	13 valores
Mais de 6 anos	15 valores

3.3 - Com experiência em cargo de direção intermédia de 1º ou 2º grau na Administração Pública (devidamente comprovado):

Tempo de serviço	Pontuação
Até 3 anos	16 valores
Entre 3 anos e 6 anos	18 valores
Mais de 6 anos	20 valores

A avaliação final da Experiência Profissional resultará da ponderação dada pela seguinte fórmula:

$$EP = ((TSFP + TSTS)/2) \times 30\% + (TSCDI \times 70\%)$$

Na avaliação deste método será utilizada uma ficha individual, que constitui anexo à presente ata (Anexo1).

d) Critérios de avaliação a aplicar na entrevista pública

Visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício do cargo, evidenciados durante a entrevista, com a duração máxima de 1 hora, sendo valorada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (A + (6 \times B) + (5 \times C) + D + E1 + E2 + E3 + E4 + E5 + E6 + E7) / 20$$

123

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

- A - Interesse e motivação profissional;**
- B - Perfil para o cargo;**
- C - Conhecimentos na área;**
- D - Sentido crítico;**
- E - Competências.**

A - Interesse e motivação profissional:

Pondera-se a motivação e o interesse com o desempenho do cargo.

- Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional - **20 valores**
- Demonstrou possuir uma boa motivação e interesse profissional - **16 valores**
- Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional - **12 valores**
- Demonstrou possuir reduzida motivação e interesse profissional - **8 valores**
- Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional - **4 valores**

B - Perfil para o cargo:

Pondera-se a adequação do candidato ao perfil pretendido:

- Demonstrou possuir um elevado perfil para o cargo - **20 valores**
- Demonstrou possuir um bom perfil para o cargo - **16 valores**
- Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo - **12 valores**
- Demonstrou possuir reduzido perfil para o cargo - **8 valores**
- Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo - **4 valores**

C- Conhecimento na área:

Pondera-se o conhecimento que o candidato possui na área do cargo a prover:

- Demonstrou possuir um elevado conhecimento - **20 valores**
- Demonstrou possuir um bom conhecimento - **16 valores**
- Demonstrou satisfatório conhecimento - **12 valores**
- Demonstrou possuir reduzido conhecimento - **8 valores**
- Demonstrou possuir insuficiente conhecimento - **4 valores**


D – Sentido crítico:

Avalia-se as opções tomadas e respetiva fundamentação; capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais de nível profissional ou geral.

- Demonstrou possuir um elevado sentido crítico - **20 valores**
- Demonstrou possuir bom sentido crítico - **16 valores**
- Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico - **12 valores**
- Demonstrou possuir reduzido sentido crítico - **8 valores**
- Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico - **4 valores**

E - Competências

E1 – Liderança



Avalia-se a capacidade para influenciar os comportamentos dos outros de forma a atingir os objetivos propostos exigindo visão, capacidade de planeamento e ação, respeitando as diferenças de cada pessoa;

E2 - Orientação estratégica

Avalia-se a capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.

E3 - Sensibilidade social

Avaliar o desenvolvimento de ações tendentes a criar ou reforçar uma cultura de responsabilidade social no seio da organização.

E4- Orientação para resultados

Avalia-se a capacidade para concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.

E5 – Colaboração

Avalia-se o envolvimento em projetos que implicaram trabalhar com outros em contexto interorganizacional e/ou intraorganizacional.

E6 - Orientação para o cidadão e serviço público

Avaliar a capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do serviço em que se insere, promovendo um serviço de qualidade.

E7 - Gestão da mudança e inovação

Avalia-se a capacidade de implementação e gestão de ações de mudança e de inovação numa perspetiva de melhoria contínua do serviço prestado ou dos processos, introduzindo novas ferramentas de gestão e ensaiando novos modelos de funcionamento.

As competências são avaliadas da seguinte forma:

Demonstrou possuir a competência a um nível elevado - **20 valores**

Demonstrou possuir a competência a um nível bom- **16 valores**

Demonstrou possuir a competência a um nível satisfatório- **12 valores**

Demonstrou possuir a competência a um nível reduzido- **8 valores**

Demonstrou não a possuir a competência - **4 valores**

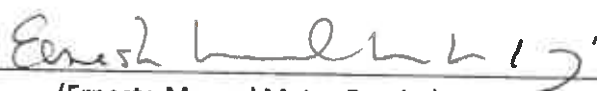
Na avaliação deste método será utilizada ficha individual, que constitui anexo à presente ata (Anexo 2).

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, bem como os candidatos que não compareçam à entrevista de avaliação.

De acordo com a lei vigente o procedimento é urgente e de interesse público, não havendo lugar à audiência dos interessados.

E, não havendo mais nada a tratar lavrou-se a presente ata que, depois de lida vai ser assinada pelos membros do júri.

O Júri



(Ernesto Manuel Matos Pereira)



(Manuel Augusto Dias Andrade)



(Joana Cláudia Cordeiro Chaves Ferreira)

