



Município de Oliveira do Hospital

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3º GRAU – UNIDADE DE GESTÃO FINANCEIRA E PATRIMONIAL ACTA Nº 1

Aos dois dias do mês de Julho de 2020, pelas dez horas, nas instalações dos Paços do Município de Oliveira do Hospital, reuniu o Júri do procedimento concursal em título, com o objetivo de definir os métodos de seleção, os critérios de apreciação e de ponderação dos métodos de seleção e o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, tendo em consideração o disposto nos artigos 20.º, nº 1 e 21.º, nº 1, da lei nº 1, da Lei nº. 2/2014, de 15 de janeiro na sua redação atualizada, aplicáveis por remissão do artigo 2.º da Lei nº. 49/2012, de 29 de agosto.

Presenças:

Presidente: Dr. João Manuel Nunes Mendes, Diretor do Departamento de Administração Geral e Finanças;

1º Vogal efetivo: Eng.º Fernando António Prata Durães, Chefe da Divisão de Planeamento e Gestão do Território;

2º Vogal efectivo: Eng.º Manuel de Melo Cruz, Técnico Superior ;

Atendendo à finalidade da reunião, o Júri deliberou, por unanimidade, terem os métodos de seleção aplicáveis no procedimento concursal em causa, a seguinte ponderação:

Os métodos de seleção a utilizar no recrutamento (com a ponderação ora atribuída) são os seguintes: a) Avaliação Curricular (AC) – Ponderação de 40%; b) Entrevista Pública de Seleção (EP) – Ponderação de 60%.

A Classificação Final, expressa numa escala de 0 a 20 Valores, resultará da média aritmética simples das classificações obtidas pelos candidatos nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = (40% x AC) + (60% x EP), em que: CF=Classificação Final; AC=Avaliação Curricular; EP=Entrevista Pública de Seleção.

1 – Avaliação Curricular

A avaliação curricular (AC), feita com base na análise dos currículos profissionais dos candidatos, visa avaliar os seguintes fatores, nos termos da fórmula classificativa $AC = (HA + EP + FP) / 3$, em que: HA= Habilitação Académica; EP= Experiência Profissional; FP= Formação Profissional, valorados da seguinte forma:

- **HA**, assim valorada, segundo os graus académicos:
 - Licenciatura – 18 valores;
 - Mestrado – 19 valores;
 - Doutoramento – 20 valores.
- **EP**, avaliada de acordo com a fórmula $((2 \times ECDCTS1) + ECDCTS2 + OE) / 4$, em que:
 - **ECDCTS1** (Experiência de Cargos Dirigentes ou Equiparados e na Carreira Técnica Superior em área de atuação do cargo de direção intermédia em causa), valorada de seguinte forma:
 - . Sem experiência – 0 valores;
 - . Experiência ≤ 2 anos – 10 valores
 - . Experiência > 2 anos ≤ 4 anos – 12 valores;
 - . Experiência > 4 anos e ≤ 6 anos – 14 valores;
 - . Experiência > 6 anos e ≤ 8 anos – 16 valores;
 - . Experiência > 8 anos – 20 valores.
 - **ECDCTS2** (Experiência de Cargos Dirigentes ou equiparados e na carreira Técnica Superior em área afim à área de atuação do cargo de direção intermédia em causa), valorada de seguinte forma:
 - . Sem experiência – 0 valores;
 - . Experiência ≤ 2 anos – 10 valores;
 - . Experiência > 2 anos ≤ 4 anos – 12 valores;
 - . Experiência > 4 anos e ≤ 6 anos – 14 valores;



Município de Oliveira do Hospital

- Experiência > 6 anos e ≤ 8 anos - 16 valores;
- Experiência > 8 anos e ≤ 10 anos - 18 valores;
- Experiência de 10 anos - 20 valores.

17
[Handwritten signature]

- **OE** (Outra Experiência Profissional que se considere relevante e devidamente fundamentada), valorada de seguinte forma:

- Sem experiência - 0 valores;
- Experiência ≤ 2 anos - 10 valores;
- Experiência > 2 anos ≤ 4 anos - 12 valores;
- Experiência > 4 anos e ≤ 6 anos - 14 valores;
- Experiência > 6 anos e ≤ 8 anos - 16 valores;
- Experiência > de 10 anos - 20 valores.

• **FP**, avaliada de acordo com a fórmula $FP=FP1+FP2+FP3$, em que:

- **FP1** - Curso(s) de Pós-Graduação como tal reconhecidos por estabelecimento de ensino superior, relevante(s) para o cargo a prover ou Seminário de Alta Direção e Administração Local ou Curso de Estudos e Formação para Altos Cargos Dirigentes de Administração Local, assim valorados:
 - Posse de um ou mais cursos ou Seminários desta natureza = 8 valores
- **FP2** - Formação relacionada com as exigências e as competências necessárias para o cargo dirigente em causa (incluindo encontros, seminários, conferências ou congressos), assim valorada:
 - Participação em encontros, seminários conferências ou congressos = 2 valores;
 - Ações de formação com duração < do que 12 horas = 2 valores;
 - Ações de formação com duração ≥ a 12 horas = 4 valores;
- **FP3** - Formação na área da administração autárquica (incluindo encontros, seminários, conferências ou congressos), assim valorada:
 - Participação em encontros, seminários, conferências ou congressos = 1 valor;
 - Ações de formação com duração < do que 12 horas = 1 valor;
 - Ações de formação com duração ≥ a 12 horas = 2 valores;

O total da apreciação do fator FP nunca poderá exceder os 20 valores; só será considerada a formação profissional devidamente comprovada com cópias dos certificados; a formação profissional repetida só será considerada como uma ação, contando sempre o número de horas da mais recente.

II - Entrevista Pública Seleção

A Entrevista Pública Seleção (EP) visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. Em função do complexo de competências e responsabilidades inerentes ao cargo em causa, este método de seleção será aferido de acordo com os fatores e a fórmula $EP = (CEOPO + CRII + EL + CAA) / 4$, em que:

• **CEOPO** (Capacidade para Estabelecer Objetivos/Propostas

Organizacionais no âmbito do cargo a desempenhar), valorada de acordo com os seguintes parâmetros:

- Evidência insuficiente capacidade - 6 valores;
- Evidência suficiente capacidade - 10 valores;
- Evidência suficiente capacidade - 10 valores;
- Evidência boa capacidade - 14 valores;
- Evidência muito boa capacidade - 18 valores;
- Evidência excelente capacidade - 20 valores.



Município de Oliveira do Hospital

- **CRII** (Capacidade para estabelecer relações intra e interorganizacionais numa perspetiva de desenvolvimento organizacional e de relações intergrupais), valorada de acordo com os seguintes parâmetros:
 - Evidencia insuficiente capacidade em estabelecer relações intra e interorganizacionais – 6 valores;
 - Evidencia suficiente capacidade em estabelecer relações intra e interorganizacionais – 10 valores;
 - Evidencia boa capacidade em estabelecer relações intra e interorganizacionais – 14 valores;
 - Evidencia muito boa capacidade em estabelecer relações intra e interorganizacionais – 18 valores;
 - Evidencia excelente capacidade em estabelecer relações intra e interorganizacionais – 20 valores.
- **EL** (Espírito de Liderança), valorado da seguinte forma:
 - Revela insuficiente espírito de liderança – 6 valores;
 - Revela suficiente espírito de liderança – 10 valores;
 - Revela bom espírito de liderança – 14 valores;
 - Revela muito bom espírito de liderança – 18 valores;
 - Revela excelente espírito de liderança – 20 valores.
- **CAA**(Capacidade de Argumentação e Afirmação), valorada da seguinte forma:
 - Demonstra insuficiente capacidade de argumentação e afirmação - 6 valores;
 - Demonstra suficiente capacidade de argumentação e afirmação - 10 valores;
 - Demonstra boa capacidade de argumentação e afirmação - 14 valores;
 - Demonstra muito boa capacidade de argumentação e afirmação – 18 valores;
 - Demonstra excelente capacidade de argumentação e afirmação – 20 valores.

Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que depois de lida é por todos os presentes assinados.

O Presidente do Júri: _____

O 1º Vogal Efetivo: _____

O 1º Vogal Suplente: _____