

Handwritten signatures:
Jorge
Sandra P
Jorge

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE UM CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2º GRAU – CHEFE DA DIVISÃO DE GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO DO TERRITÓRIO

Ata Número Um

1. Aos vinte e sete dias do mês de maio do ano de dois mil e dezasseis, reuniu o júri do presente concurso, presidido por José Carlos Oliveira da Silva, Vice-Presidente da Câmara Municipal de Tabuaço, e tendo como vogais Jorge Tiago Queirós da Silva Pinto, professor auxiliar do departamento de engenharias da UTAD e a Sr.ª Professora Sandra Cristina Alves Pereira da Silva Cunha, professora auxiliar do departamento de engenharias da UTAD, a fim de definirem os métodos de selecção do presente procedimento concursal.
2. Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou de contrato por tempo indeterminado que sejam detentores de licenciatura adequada ao cargo, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direcção, coordenação e controlo que reúnam um mínimo de 4 (quatro) anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, dado tratar-se de um cargo de direcção intermédia de 2º grau.
3. Assim de acordo com o estabelecido no despacho de abertura do procedimento concursal, deliberou o júri, para todos os efeitos legais, recorrer aos seguintes métodos de selecção:
 - a) Avaliação Curricular (AC)
 - b) Entrevista profissional de selecção (EPS)
4. Na avaliação curricular serão ponderados os seguintes factores:
 - a) Habilitações académicas (HA);
 - b) Formação profissional (FP);
 - c) Experiência profissional (EP).Aos referidos factores será aplicada a fórmula a seguir designada, traduzida numa classificação de 0 a 20 valores:

$$AC = \frac{HA + FP + EP}{3}$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;
HA = Habilitações Académicas;
FP = Formação Profissional
EP = Experiência Profissional.

- 4.1. – Habilitações académicas – neste factor serão consideradas as habilitações mínimas exigidas como requisitos, licenciatura e outras habilitações literárias suplementares, desde que oficialmente reconhecidas, de acordo com a seguinte pontuação:

Licenciatura ou Licenciatura com mestrado integrado – 18 (dezoito) valores
Mestrado – 19 (dezanove) valores
Doutoramento – 20 (vinte) valores

/IS



- 4.2. – Formação profissional – para efeitos de avaliação deste factor ter-se-ão em conta estágios, cursos de especialização, seminários ou outras acções de formação desde que relacionados com a área funcional do lugar posto a concurso.

Para avaliação deste factor, o júri considerará o número de horas em acções de formação comprovadas por certificados, diplomas ou outros documentos credíveis que indiquem expressamente o número de horas ou dias.

Sem formação: 0 (zero) valores;

Com duração indeterminada (inclui seminários, conferências e afins): 1 (um) valor cada;

Com duração igual ou inferior a doze horas: 2 (dois) valores cada;

Com duração igual ou superior a doze horas e inferior a trinta e cinco horas: 3 (três) valores cada;

Com duração igual ou superior a trinta e cinco horas: 4 (quatro) valores cada;

- 4.3. – EP– Experiência profissional – neste fator será ponderado o desempenho efectivo de funções na Administração Pública.

Tempo de serviço em funções de coordenação ou chefia de serviços, mínimo (4 anos) – 10 valores;

Acresce 1 valor por cada ano completo de serviço, para além dos 4 anos em funções de coordenação ou chefia de serviços, até ao limite de 20 valores.

Acresce 2 valores por cada ano completo de serviço em lugar de chefia ou coordenação, para além dos 4 anos, até ao limite de 20 valores.

5. A entrevista profissional de selecção (EPS), a qual terá a duração máxima de 20 minutos, destina-se a avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos para o exercício do cargo, através da comparação com um perfil delineado de acordo com as seguintes características, resultando a sua classificação da aplicação da seguinte expressão:

$$EPS = A + B + C + D,$$

em que:

A – Capacidade de Direcção;

B – Capacidade de Decisão;

C – Capacidade de Planificação;

D – Capacidade de Motivação.

sendo cada factor valorado de acordo com a seguinte pontuação:

/IS

A – Capacidade de direção: avalia a capacidade de orientar e a aptidão para manter a disciplina e fazer com que os subordinados cumpram os objectivos:

Manifesta dificuldade de orientação e de manutenção da disciplina, o que obstaculiza a concretização dos objectivos – 1 a 5 valores;

Orienta satisfatoriamente a atividade dos subordinados, mas ainda manifesta algumas dificuldades relativamente à disciplina, o que condiciona o cabal cumprimento dos objectivos – 6 a 10 valores;

Boa capacidade de orientação e manutenção da disciplina, permitindo-lhe atingir os objectivos propostos nos prazos estabelecidos – 11 a 15 valores;

Excelente capacidade de orientação e de manutenção da disciplina, permitindo-lhe um elevado grau de eficiência – 16 a 20 valores.

B – Capacidade de decisão: avalia a capacidade de formular opções e ou decisões com firmeza e convicção, prefigurando os obstáculos e dificuldades surgidos, e definindo medidas para os solucionar:

Insegurança nas opções e ou decisões que toma – 1 a 5 valores;

Alguma insegurança nas decisões em situações não rotineiras – 6 a 10 valores;

Firmeza nas opções e decisões, mesmo em situações complexas, inspirando confiança – 11 a 15 valores;

Rapidez, firmeza e decisões, mesmo em situações de alto grau de complexidade e incerteza – 16 a 20 valores;

C – Capacidade de planificação: avalia a capacidade para prever e antecipar-se as necessidades futuras a estabelecer os objectivos e meios de os alcançar:

Deficiência de planificação, com manifestas dificuldades na formulação de objectivos, prejudicando seriamente a obtenção dos resultados – 1 a 5 valores;

Algumas dificuldades na planificação, embora conseguindo definir razoavelmente os objectivos, conduzindo a resultados minimamente satisfatórios – 6 a 10 valores;

Planificação de notória qualidade conduzindo aos resultados esperados – 11 a 15 valores;

Elevada antevisão dos constrangimentos e oportunidades, com planificação adequada, conduzindo a excelentes resultados – 16 a 20 valores.

D – Capacidade de motivação: avalia a capacidade de estimular positivamente a actividade do grupo, suscitando a confiança necessária entre todos e criando as condições para uma boa comunicação:

Dificuldades em criar as condições mínimas que permitam obter o contributo dos subordinados para a concretização dos objectivos comuns – 1 a 5 valores;

Gera escassa mobilização e fraca participação dos subordinados – 6 a 10 valores;

Boa capacidade de motivação dos subordinados, suscitando a sua participação espontânea para a prossecução dos objectivos, gerando um bom ambiente de trabalho – 11 a 15 valores;

Liderança dinâmica e entusiasta que induz os subordinados a uma participação especialmente empenhada – 16 a 20 valores.

Para pontuação deste método, será utilizada a média aritmética simples, sendo elaborada, para cada candidato, uma “Ficha de Avaliação” onde serão expressas as classificações de cada parâmetro, cujo original faz parte integrante desta acta.

6. A classificação final dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{AC + EPS}{2}$$

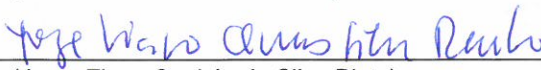
2

Sendo:

CF = Classificação final;
AC = Avaliação curricular;
EPS = Entrevista profissional de selecção.

7. Findo o procedimento concursal, o júri elabora a proposta de nomeação, com indicação das razões porque a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes concorrentes.
8. E nada mais havendo a tratar se encerrou esta ata que vai ser assinada pelos Membros do Júri.

Presidente 
(José Carlos Oliveira da Silva)

Vogal efetivo 
(Jorge Tiago Queirós da Silva Pinto)

Vogal efetivo 
(Sandra Cristina Alves Pereira da Silva Cunha)

/IS