

Procedimento concursal para o provimento do lugar de direção intermédia de 2.º grau – Chefe da Divisão de Gestão Florestal e Veterinária

Definição dos critérios de seleção

Competências e Conteúdo funcional do cargo:

As definidas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto na sua redação atual, conjugadas com o conteúdo funcional do cargo que consta dos artigos 6.º e 23.º do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Vale de Cambra, publicado no Diário da República, II Série, de 19 de janeiro de 2022

Avaliação Curricular (AC):

A avaliação curricular, que visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos para o exercício de cargo de dirigente para o referido procedimento, com base no respetivo currículo (AC), tendo em conta a habilitação académica (HA), formação profissional (FP) e experiência profissional (EP).

HA = Habilitação Académica

É ponderada a licenciatura na área funcional da respetiva subunidade orgânica. A habilitação académica obtida no estrangeiro tem de estar registada em instituição de ensino superior portuguesa ou na direção geral do ensino superior.

- Doutoramento = 20 Valores;
- Mestrado = 19 Valores;
- Licenciatura = 18 Valores.

Os valores não são cumulativos, pelo que na presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

FP = Formação Profissional

São ponderadas as formações devidamente comprovadas e realizadas nos últimos cinco anos, imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução das exigências que se colocam à Administração Pública.

Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

- > 300 horas = 20 valores;
- 201 horas a 300 horas = 18 valores;
- 151 horas a 200 horas = 16 valores;
- 101 horas a 150 horas = 14 valores;
- 51 horas a 100 horas = 12 valores;
- ≤ 50 horas = 10 valores.



Para o caso do certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas, e cada semana a cinco dias.

Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data da realização da formação serão pontuadas com zero valores.

ExP = Experiência profissional

Ponderar-se-á a experiência profissional na administração pública, **com exclusiva incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho pretendido**, e o grau de complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores e resulta da soma dos seguintes parâmetros (ExP1 + ExP2):

ExP1: Ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções em carreiras ou categorias exercidas na administração pública, em áreas relacionadas com o âmbito do procedimento concursal, até à data de abertura do procedimento concursal, tendo em conta a duração:

- > a 14 anos = 14 valores;
- ≤ a 14 anos = 12 valores;
- ≤ a 8 anos = 10 valores;
- ≤ a 5 anos = 8 valores;
- ≤ a 2 anos = 6 valores;
- Sem experiência = 0 valores.

ExP2: Ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções em cargos de direção superior ou intermédia na área relacionada com o âmbito do procedimento concursal, até à data de abertura do mesmo, tendo em conta a duração:

- > a 10 anos = 6 valores;
- ≤ a 10 anos = 5 valores;
- ≤ a 8 anos = 4 valores;
- ≤ a 6 anos = 3 valores;
- ≤ a 2 anos = 2 valores;
- Sem experiência = 0 valores.

A classificação da Avaliação Curricular (AC) resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado das classificações da Habilitação Académica (HA), da Formação Profissional (FP) e da Experiência Profissional (ExP).

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (ExP \times 50\%)$$

Nota: Serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração igual ou inferior a 9,5 valores no primeiro método de seleção, bem como os que não compareçam à entrevista pública.

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



Entrevista Pública (EP)

Destinada a avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, considerados essenciais para o exercício do cargo, tendo em conta os fatores a seguir indicados:

- Capacidade para estabelecer objetivos/propostas organizacionais no âmbito do cargo a desempenhar (CO);
- Interesse e Motivação Profissionais (IMP);
- Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC);
- Liderança e Gestão das Pessoas (LGP);
- Capacidade de Relacionamento (CR);
- Competências específicas - Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer (CP).

Cada fator é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, as quais serão atribuídas por deliberação maioritária do júri, após votação nominal de cada um dos seus membros.

A classificação final resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada fator.

a) Capacidade para estabelecer objetivos/propostas organizacionais no âmbito do cargo a desempenhar (CO):

1.º nível	Quando evidenciar elevada capacidade de identificar objetivos e propostas organizacionais nas funções da área de atuação do cargo a prover.	20 valores
2.º nível	Quando evidenciar boa capacidade de identificar objetivos e propostas organizacionais nas funções da área de atuação do cargo a prover.	16 valores
3.º nível	Quando evidenciar suficiente capacidade de identificar objetivos e propostas organizacionais nas funções da área de atuação do cargo a prover.	12 valores
4.º nível	Quando evidenciar reduzido interesse capacidade de identificar objetivos e propostas organizacionais nas funções da área de atuação do cargo a prover.	8 valores
5.º nível	Quando evidenciar insuficiente capacidade de identificar objetivos e propostas organizacionais nas funções da área de atuação do cargo a prover.	4 valores

b) Interesse e Motivação Profissionais (IMP), que apreciará o interesse e a vocação do candidato pelas funções do cargo a prover, designadamente através da formação e experiência profissional reveladas, que valorizem o desempenho do cargo a prover:



1.º nível	Quando evidenciar elevado interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do cargo a prover.	20 valores
2.º nível	Quando evidenciar bom interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do cargo a prover.	16 valores
3.º nível	Quando evidenciar suficiente interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do cargo a prover.	12 valores
4.º nível	Quando evidenciar reduzido interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do cargo a prover.	8 valores
5.º nível	Quando evidenciar insuficiente interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do cargo a prover.	4 valores

c) Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC), que avaliará o desenvolvimento harmonioso do esquema de intervenção com agradabilidade oratória e estética de comunicação:

1.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando elevada capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	20 valores
2.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando boa capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	16 valores
3.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando suficiente capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	12 valores
4.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando reduzida capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	8 valores
5.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando insuficiente capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	4 valores

d) Liderança e Gestão das Pessoas (LGP), que avaliará a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização:



1.º nível	Revela elevada capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.	20 valores
2.º nível	Revela boa capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.	16 valores
3.º nível	Revela suficiente capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.	12 valores
4.º nível	Revela reduzida capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.	8 valores
5.º nível	Revela insuficiente capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.	4 valores

e) Capacidade de Relacionamento (CR), que avaliará a capacidade de relacionamento dos candidatos, designadamente, quanto ao trabalho em equipa:

1.º nível	Quando transpareça ter manifestado elevadas capacidades de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa no dia-a-dia.	20 valores
2.º nível	Quando transpareça ter manifestado boas capacidades de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa no dia-a-dia.	16 valores
3.º nível	Quando transpareça ter manifestado suficientes capacidades de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa no dia-a-dia.	12 valores
4.º nível	Quando transpareça ter manifestado reduzidas capacidades de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa no dia-a-dia.	8 valores
5.º nível	Quando transpareça ter manifestado insuficientes capacidades de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa no dia-a-dia.	4 valores

f) Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer (CP), que avaliará a valia os conhecimentos sobre os problemas e tarefas a exercer, nos termos da caracterização do posto de trabalho a prover:



1.º nível	Quando manifesta excelentes conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer.	20 valores
2.º nível	Quando manifesta muito bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer.	16 valores
3.º nível	Quando transpareça ter manifestado alguns/ bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer.	12 valores
4.º nível	Quando transpareça ter manifestado pouco conhecimento dos problemas e tarefas a exercer.	8 valores
5.º nível	Quando transpareça ter manifestado ausência de conhecimento dos problemas e tarefas a exercer.	4 valores

Classificação Final (CF):

Será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

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

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos e lavrada o presente anexo à ata que, depois de lido e achada conforme, vai ser assinada pelos membros que constituem o Júri.

O Júri,

António Fernando Mesquita Barbeitos

Isabel Cristina Neves Simões

Sandra Maria de Brito Monteiro de Melo