



ATA 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU – CHEFE DE UNIDADE – PARA A UNIDADE DE FLORESTA E DESENVOLVIMENTO RURAL DO MUNICÍPIO DA LOUSÃ

----- Ao vigésimo terceiro dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e três, reuniu-se, por meios telemáticos, ao abrigo do disposto no artigo 24.º-A do Código do Procedimento Administrativo, o júri do procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 3.º grau – Chefe de Unidade - para a Unidade de Floresta e Desenvolvimento Rural, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho do mapa de pessoal do Município da Lousã, composto por José Carlos Marques da Silva, Coordenador Municipal de Proteção Civil do Município de Oliveira do Hospital, na qualidade de Presidente, da Maria Edite Veríssimo das Neves, Chefe da Divisão de Planeamento Urbanístico e Regeneração Urbana do Município da Lousã e Paulo Rui Carvalhinho Oliveira, Chefe da Divisão de Obras Municipais e Ambiente do Município da Lousã, na qualidade de 1.º e 2.º vogais, respetivamente.-----

----- A reunião teve como objetivo definir os métodos de seleção a aplicar e fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.-----

----- O Júri deliberou, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, aplicável por força do estipulado no artigo 12.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, aplicável por força do artigo 6.º do Regulamento dos Cargos de Direção Intermédia de 3.º grau do Município da Lousã, que os métodos de seleção a aplicar aos candidatos são a Avaliação Curricular e Entrevista Pública.-----

----- O método de seleção Avaliação Curricular (AC) visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos para o exercício e exigências do cargo, para o qual o procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo currículo e respetivos documentos comprovativos, sendo ponderados os seguintes fatores:-----

----- - Habilitações Académicas (HA);-----

----- - Formação Profissional (FP);-----

----- - Experiência Profissional Geral (EPG);-----

----- - Experiência Profissional Geral (EPE);-----

----- - Avaliação de Desempenho (AD).-----



---- A Avaliação Curricular (AC) será classificada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, nos seguintes termos:-----

---- Nas habilitações Académicas (HA) pondera-se a titularidade de grau académico. Apenas serão consideradas as habilitações que correspondam a grau académico ou seja a este equiparado, com avaliação nos seguintes termos:-----

| | |
|--|------------|
| Doutoramento adequado às atribuições e competências da Unidade | 20 valores |
| Mestrado adequado às atribuições e competências da Unidade | 18 valores |
| Licenciatura adequada às atribuições e competências da Unidade | 16 valores |

---- Serão consideradas as habilitações académicas adequadas às atribuições e competências da Unidade, designadamente nas áreas que se mostrem adequadas para exercer as competências da Unidade, em referência aos graus académicos constantes da tabela.-----

---- Na formação profissional (FP), onde se pondera as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer (diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover) realizadas nos últimos 6 anos. As mesmas apenas são consideradas quando comprovadas através de cópia de respetivo certificado. Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que o respetivo certificado não conste o número de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas, cada semana a cinco dias e um mês a cento e quarenta horas. A avaliação da formação profissional, será nos seguintes termos:-----

| | |
|--|---------------|
| Ser detentor do curso de Alto Direção (GEPAL, CEFADAL, CAGEP, FORGEP ou CAPAP) | 4,00 valores |
| >100 horas de formação adequadas às atribuições e competências da Unidade | 16,00 valores |
| > 50 e \leq 100 horas de formação adequadas às atribuições e competências da Unidade | 13,00 valores |
| \leq 50 horas formação adequadas às atribuições e competências da Unidade | 10,00 valores |



----- Serão valoradas as horas de formação em matérias e conteúdos adequados às atribuições e competências da Unidade.-----

----- Na Experiência Profissional Geral (EPG) – Considera-se o desempenho efetivo de funções públicas em carreira ou categoria, para cujo vínculo ou provimento, seja legalmente exigível a licenciatura:-----

| | |
|---------------------------|------------|
| Mais de 10 anos completos | 20 valores |
| De 8 a 10 anos completos | 15 valores |
| De 4 a 8 anos completos | 10 valores |

----- Na Experiência Profissional Específica – cargos dirigentes (EPE) – Considera-se a experiência profissional como dirigente em cargo de direção intermédia ou superior ou equiparado:-----

| | |
|--------------------------|------------|
| Mais de 6 anos completos | 20 valores |
| Até 4 anos completos | 15 valores |
| Até 2 anos completos | 10 valores |

----- Na avaliação de desempenho, será considerada a média aritmética simples da avaliação de desempenho relativa, no máximo, aos últimos três ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar. A valoração será efetuada da seguinte forma:-----

| | |
|------------------|------------|
| Excelente [5] | 20 valores |
| Relevante [4-5] | 15 valores |
| Adequado [2-4] | 10 valores |
| Inadequado [0-2] | 0 valores |

----- Caso não tenha avaliação de desempenho dos 3 ciclos avaliativos, será considerada a média aritmética simples do ciclo avaliativo em que foi obtida avaliação de desempenho.-----

----- A Avaliação Curricular será ponderada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA (20\%) + FP (20\%) + EPG (30\%) + EPE (20\%) + AD (10\%)$$

Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EPG = Experiência Profissional Geral; EPE = Experiência profissional específica – cargos dirigentes.-----



---- A grelha que servirá de base à realização da Avaliação Curricular constitui Anexo I à presente ata.-----

---- A Entrevista Pública (EP): destina-se a avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido, sendo ponderados os seguintes parâmetros:-----

---- - Qualidade e experiência para o lugar a prover (QE): destina-se a avaliar o nível de conhecimentos técnicos, prático e efetivos na coordenação, liderança e gestão de equipas e projetos nas áreas de recursos humanos e financeira, reveladores da experiência para o lugar a prover.-----

---- - Liderança e gestão de recursos humanos (LGRH): destina-se a avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os trabalhadores, mobilizando-os para os objetivos do serviço, estimular a iniciativa e responsabilização, bem como a capacidade do candidato em orientar a sua atividade, respeitando valores éticos e deontológicos.-----

---- - Capacidade de expressão e comunicação (CEC): destina-se a avaliar a coerência e clareza no discurso, a riqueza do vocabulário, capacidade de compreensão, interpretação das questões colocadas e a capacidade e rapidez de raciocínio dos entrevistados.-----

---- Visão estratégica, a inovação e mudança (VE): destina-se a avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua Unidade e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, e a capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para um futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.-----

---- Tolerância à pressão e contrariedades (TPC): destina-se a avaliar a capacidade de resposta do candidato a situações de pressão e contrariedade em situações criadas.--

---- Sentido crítico (SC): destina-se a avaliar a capacidade de análise crítica e argumentação do candidato perante situações criadas.-----

---- Os parâmetros acima indicados serão valorados numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:-----



| | |
|--------------|-----------------|
| Excelente | até 20 valores; |
| Muito Bom | até 18 valores; |
| Bom | até 16 valores; |
| Suficiente | até 13 valores; |
| Reduzido | até 9 valores; |
| Insuficiente | até 4 valores |

---- A Entrevista Pública (EP) será classificada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$EP = \frac{QE + LGRH + CEC + VE + TPC + SC}{6}$$

6

---- A grelha que servirá de base à realização da Entrevista Pública constitui Anexo II à presente ata.-----

---- A Avaliação Final (AF) dos candidatos é obtida pela aplicação da seguinte fórmula:-----

$$AF = AC (40\%) + EP (60\%)$$

---- O cálculo da Avaliação Final (AF) a atribuir a cada candidato enquadra-se numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamentos à centésima.-----

---- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

---- Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião de que foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.-----

O JÚRI,

O Presidente do Júri,

**José Carlos
Marques da Silva -
Oliveira do
Hospital**

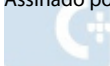
Assinado de forma digital
por José Carlos Marques da
Silva - Oliveira do Hospital
Dados: 2024.03.04 16:26:33
Z

(José Carlos Marques da Silva)



1.º Vogal,

Assinado por: **MARIA EDITE VERÍSSIMO DAS NEVES**



(Maria Edite Veríssimo das Neves)

2.º Vogal,

**PAULO RUI
CARVALHINHO
HO OLIVEIRA**

Assinado de forma
digital por PAULO
RUI CARVALHINHO
OLIVEIRA
Dados: 2024.03.06
16:03:31 Z

(Paulo Rui Carvalhinho Oliveira)

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Cargo: Direção intermédia 3.º grau - Chefe de Unidade

| |
|------|
| Data |
| |

| FACTORES | PONDERAÇÃO | | PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA |
|----------|---|------------|----------------------|
| HA | Doutoramento adequado às atribuições e competências da Unidade | 20 pontos | |
| | Mestrado adequado às atribuições e competências da Unidade | 18 valores | |
| | Licenciatura adequada às atribuições e competências da Unidade | 16 valores | |
| FP | Curso de Alta Direção | 4 valores | |
| | > 100 horas adequadas às atribuições e competências da Unidade | 16 valores | |
| | > 50 e < 100 horas de formação adequadas às atribuições e competências da Unidade | 13 valores | |
| | < 50 horas formação adequadas às atribuições e competências da Unidade | 10 valores | |
| EPG | Mais de 10 anos completos - Desempenho efetivo de funções públicas em carreira/categoria em é exigível licenciatura | 20 valores | |
| | De 8 a 10 anos completos - Desempenho efetivo de funções públicas em carreira/categoria em é exigível licenciatura | 15 valores | |
| | De 4 a 8 anos completos - Desempenho efetivo de funções públicas em carreira/categoria em é exigível licenciatura | 10 valores | |
| EPE | Mais de 6 anos na área das atribuições e competências da Unidade | 20 valores | |
| | Até 4 anos completos na área das atribuições e competências da Unidade | 15 valores | |
| | Até 2 anos completos na área das atribuições e competências da Unidade | 10 valores | |
| AD | Excelente | 20 valores | |
| | Relevante | 15 valores | |
| | Adequado | 10 valores | |
| | Inadequado | 0 valores | |

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EPG \times 30\%) + (EPE \times 20\%) + (AD \times 10\%)$$

em que:

AC - Avaliação Curricular

HA - Habilitações Académicas

FP - Formação Profissional

EP - Experiência profissional

AD - Avaliação de desempenho

O Juri
 José Carlos Marques da Silva - Oliveira do Hospital
 Assinado de forma digital por José Carlos Marques da Silva - Oliveira do Hospital
 Dados: 2024.03.06 16:25:14 Z

Classificação
 Assinado por: MARIA EDITE VERÍSSIMO DAS NEVES
 PAULO RUI CARVALHINHO OLIVEIRA
 Assinado de forma digital por PAULO RUI CARVALHINHO OLIVEIRA
 Dados: 2024.03.06 16:00:32 Z

Observações

- Conversão da duração da formação não expressa em horas
 - 1 dia - 7 horas
 - 1 semana - 35 horas
 - 1 mês - 140 horas

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA ENTREVISTA PÚBLICA

Candidato:
Cargo: Direção intermédia 3.º grau - Chefe de Unidade

| |
|------|
| Data |
|------|

| FACTORES | PONDERAÇÃO | | PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA |
|----------|--|------------------------------|----------------------|
| QE | Revelou uma excelente qualidade experiência para o lugar a ocupar | Excelente - até 20 valores | |
| | Revelou muito boa qualidade experiência para o lugar a ocupar | Muito Bom- até 18 valores | |
| | Revelou boa qualidade experiência para o lugar a ocupar | Bom- até 16 valores | |
| | Revelou suficiente qualidade de experiência para o lugar a ocupar | Suficiente - até 13 valores | |
| | Revelou pouca qualidade de experiência para o lugar a ocupar | Reduzido - até 9 valores | |
| | Não revelou nenhuma qualidade de experiência para o lugar a ocupar | Insuficiente - até 5 valores | |
| LGRH | À questão apresentada revelou uma excelente capacidade de liderança | Excelente - até 20 valores | |
| | À questão apresentada revelou muito boa capacidade de liderança | Muito Bom- até 18 valores | |
| | À questão apresentada revelou uma boa capacidade de liderança | Bom- até 16 valores | |
| | À questão apresentada revelou uma razoável capacidade de liderança | Suficiente - até 13 valores | |
| | À questão apresentada revelou pouca capacidade de liderança | Reduzido - até 9 valores | |
| | À questão apresentada não revelou capacidade de liderança | Insuficiente - até 5 valores | |
| CEC | Demonstrou uma excelente capacidade de expressão e comunicação | Excelente - até 20 valores | |
| | Demonstrou uma boa capacidade de expressão e comunicação | Muito Bom- até 18 | |
| | Demonstrou uma boa capacidade de expressão e comunicação | Bom- até 16 valores | |
| | Demonstrou uma suficiente capacidade de expressão e comunicação | Suficiente - até 13 valores | |
| | Demonstrou pouca capacidade de expressão e comunicação | Reduzido - até 9 valores | |
| | Demonstrou dificuldades de expressão e comunicação | Insuficiente - até 5 valores | |
| VE | Demonstrou uma elevada capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança | Excelente - até 20 valores | |
| | Demonstrou muito boa capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança | Muito Bom- até 18 valores | |
| | Demonstrou uma boa capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança | Bom- até 16 valores | |
| | Demonstrou uma suficiente capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança | Suficiente - até 13 valores | |
| | Demonstrou pouca capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança | Reduzido - até 9 valores | |
| | Não demonstrou capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança | Insuficiente - até 5 valores | |
| TPC | Demonstrou uma excelente capacidade de tolerância à pressão e contrariedades | Excelente - até 20 valores | |
| | Demonstrou muito boa capacidade de tolerância à pressão e contrariedades | Muito Bom- até 18 valores | |
| | Demonstrou uma boa capacidade de tolerância à pressão e contrariedades | Bom- até 16 valores | |
| | Demonstrou uma suficiente capacidade de tolerância à pressão e contrariedades | Suficiente - até 13 valores | |
| | Demonstrou pouca capacidade de tolerância à pressão e contrariedades | Reduzido - até 9 valores | |
| | Demonstrou não ter capacidade de tolerância à pressão e contrariedades | Insuficiente - até 5 valores | |
| SC | Na resposta à questão apresentada, demonstrou um excelente sentido crítico e de argumentação | Excelente - até 20 valores | |
| | Na resposta à questão apresentada, demonstrou muito bom sentido crítico e de argumentação | Muito Bom- até 18 valores | |
| | Na resposta à questão apresentada, demonstrou um bom sentido crítico e de argumentação | Bom- até 16 valores | |
| | Na resposta à questão apresentada, demonstrou um suficiente sentido crítico e de argumentação | Suficiente - até 13 valores | |
| | Na resposta à questão apresentada, demonstrou um pouco sentido crítico e de argumentação | Reduzido - até 9 valores | |
| | Na resposta à questão apresentada, não demonstrou sentido crítico e de argumentação | Insuficiente - até 5 valores | |

EP= QE+LGRH+CEC+VE+TPC+SC

6

Classificação

Em que:
QE: Qualidade e experiência para o lugar a prover
LGRH: Liderança e gestão de recursos humanos
CEC: Capacidade de expressão e comunicação
VE: Visão estratégica, a inovação e mudança
TPC: Tolerância à pressão e contrariedades
SC: Sentido crítico

José Carlos Marques da Silva - Oliveira do Hospital

Assinado de forma digital por José Carlos Marques da Silva - Oliveira do Hospital
Dados: 2024.03.06 16:25:48 Z

O Juri
Assinado por: **MARIA EDITE VERÍSSIMO DAS NEVES**

PAULO RUI CARVALHINHO OLIVEIRA

Assinado de forma digital por PAULO RUI CARVALHINHO OLIVEIRA
Dados: 2024.03.06 16:01:51 Z