

Procedimento Concursal para Recrutamento, Seleção e Provimento

Cargo de Direção Intermédia de 3º Grau

Subunidade de Conservação e Manutenção da Rede Viária

Ata de definição de critérios

Aos treze dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e três reuniu o júri do procedimento concursal para recrutamento do cargo de direção intermédia de 3º grau - Cargo de Direção Intermédia de 3º Grau para a Subunidade de Conservação e Manutenção de Rede Viária presidido por António José Ferreira da Silva e vogais efetivos Nuno Filipe Ferreira Martins Carvalho e António Manuel Pereira Almeida Santos, 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 subunidade de Conservação e Manutenção da Rede Viária que é um serviço diretamente dependente do Diretor de Departamento de Acessibilidades, Mobilidade, Equipamentos e Materiais, compete:

- a) Gerir e planear os trabalhos a executar ao nível das vias e na gestão dos Recursos Humanos;
- b) Operacionalizar a boa gestão do parque de materiais usados para este fim, promovendo e estabelecendo os mecanismos de controlo, regras de utilização, de conservação e de funcionamento;
- c) Controlar os custos, qualidade e prazo das obras e serviços executados;

- 
- d) Proceder à organização e modo a que se garanta a manutenção, conservação e gestão das infraestruturas e dos equipamentos públicos da responsabilidade do Município, na área das vias;
- e) Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe forem cometidos por Lei, norma, regulamento, deliberação, despacho ou determinação superior relativos à subunidade orgânica que chefia.

Requisitos de admissão:

Os definidos em Assembleia Municipal de 26/06/20, ou seja, trabalhadores com contrato em funções públicas por tempo indeterminado do mapa de pessoal do Município, da carreira de técnico superior, com Licenciatura em Engenharia Civil, com competência técnica e aptidão para o exercício das funções, bem como experiência profissional de mais de 4 anos nesta área de trabalho, demonstrado no desempenho das suas funções competência, profissionalismo e disponibilidade para o serviço, correspondendo o seu perfil ao considerado adequado.

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	19 valores
Mestrado	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 3º Grau

3.1 Sem experiência -----8 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	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:

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

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



(António José Ferreira Da Silva)



(Nuno Filipe Ferreira Martins Carvalho)



(António Manuel Pereira Almeida Santos)

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DIRECÇÃO
INTERMÉDIA DE 3º GRAU**

Subunidade de Conservação e Manutenção da Rede Viária

Ficha da Avaliação Curricular

Candidato: _____

1.1 HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado Integrado _____ 19 Valores _____

Mestrado em _____ 20 Valores _____

Habilitação Académica (HA) valores

1.2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

Sem formação profissional 10 valores _____

Até 50 horas 12 valores _____

Até 100 horas 14 valores _____

Até 200 horas 18 valores _____

+ de 200 horas 20 valores _____

FORMAÇÃO PROFISSIONAL VALORES

1.3 EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

A - TSFP – Tempo de serviço na Função Pública:

Até 8 anos 12 valores _____

Igual ou superior a 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 _____

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

Igual ou superior a 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 _____

[Handwritten signature]

C - TSCDI – Tempo de serviço em cargo de Direção Intermédia de 3º Grau

C.1 - Sem experiência..... 8 Valores _____

C.2 – Com experiência em cargo de direção intermédia de 3.º grau na Administração Publica:

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 obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = ((TSFP \text{ _____} + TSTS \text{ _____})/2) = \text{_____} \times 30\%) = \text{_____} \text{ valores}$$

$$(TSCDI \text{ _____} \times 70\%) = \text{_____} \text{ valores}$$

$$EP = ((TSFP + TSTS) / 2) \times 30\% + (TSCDI \times 70\%) = \text{_____} \text{ valores}$$

A nota final na Avaliação Curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

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

$$AC = (HA \text{ _____} \times 20\% \text{ _____}) + (FP \text{ _____} \times 20\% \text{ _____}) + (EP \text{ _____} \times 60\% \text{ _____}) = \text{_____} \text{ valores}$$

Tondela, de _____ de 202__

O Júri

Anexo 2

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE
3º GRAU**

Subunidade de Conservação e Manutenção da Rede Viária

Ficha de Entrevista Pública

Candidato: _____

Parâmetro	Designação	Valoração
A	Interesse, Expetativa e Motivação. Profissional	
B	Perfil para o cargo (6*)	
C	Capacidade de liderança (5*)	
D	Experiência Profissional	
E	Competências	
E1	Liderança	
E2	Orientação Estratégica	
E3	Sensibilidade Social	
E4	Orientação para resultados	
E5	Colaboração	
E6	Orientação para o Cidadão e Serviço Publico	
E7	Gestão da Mudança e Inovação	
	E1+ E2 + E3 + E4 + E5 + E6 + E7	

EP = (A+ (6*B) +(5*C) + D + E1+ E2 + E3 + E4 + E5 + E6 + E7) / 20 = _____ VALORES

Tondela, de _____ de 202__

O Júri
