



Handwritten signature

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA O PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2º GRAU DE CHEFE DA DIVISÃO DE URBANISMO, OBRAS, FISCALIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÓMICO (DUOFDS) DO MUNICÍPIO DE SANTA CRUZ DA GRACIOSA

ATA N.º 1

Aos catorze dias do mês de novembro de dois mil e vinte e quatro, no Edifício dos Paços do Concelho do Município de Santa Cruz da Graciosa, sito no Largo Vasco da Gama, em Santa Cruz da Graciosa, o júri do procedimento concursal supra referido, designado em reunião de Assembleia Municipal de Santa Cruz da Graciosa realizada no dia vinte e sete de junho de dois mil e vinte e quatro, reuniu a fim de estabelecer os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final.

O presente Procedimento de Recrutamento rege-se pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação conferida pela Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro e pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2018.

Os métodos de seleção dos candidatos do procedimento concursal são a avaliação curricular (AC) e a entrevista pública (EP).

A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples dos resultados obtidos nas duas componentes da seleção (AC e EP), com arredondamento de duas casas decimais, traduzindo-se na seguinte fórmula:

CF= 0,50AC+0,50EP em que:

CF: Classificação Final;

AC= Avaliação Curricular;

EP= Entrevista Pública.

A avaliação curricular (AC), visa avaliar as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo de dirigente na área para o qual este procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, ponderando os seguintes fatores: habilitações académicas, experiência profissional (sendo ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o procedimento concursal





se encontra aberto), formação profissional (sendo ponderadas as ações de formação bem como a participação em seminários, congressos e outras ações relacionadas como exercício do cargo a que concorre) e avaliação de desempenho. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte formula:

AC= (0,30HA) + (0,20FP) + (0,30EP) + (0,20AD), em que:

Habilitações Académicas (HA) - ponderação da titularidade de grau académico do seguinte modo:

- Licenciatura - 16 valores;
- Licenciatura/mestrado integrados -18 valores;
- Mestrado (2º Ciclo de Bolonha) - 19 valores;
- Doutoramento - 20 valores.

Formação Profissional (FP) - Ponderação das ações de formação e aperfeiçoamento profissional, incluindo a participação em seminários e congressos, frequentadas nos **últimos cinco anos** e até à data da apresentação das candidaturas, nos seguintes termos:

- Inexistência de frequência de ações de formação sem afinidade com o cargo a prover - 10 valores
- Por cada 7 horas de formação completas, com afinidade com o cargo a prover, nos últimos 5 anos, acresce à pontuação base (10 valores) 1 valor, até ao limite de 20 valores, sendo que nos casos em que em que o certificado ou diploma de formação não mencione o número de horas de formação, serão consideradas 7 horas por cada dia completo.
- Quando o candidato tenha sido formador/orador/comunicador em ações de formação ou tenha publicações de artigos científicos, ambas com afinidade como cargo a prover, acresce 1 valor à valoração de a) e b), caso ainda não tenha sido atingido o limite de 20 valores;

Pela frequência e conclusão com aproveitamento do curso CEFADAL- Curso de Estudos e Formação para Altos dirigentes da Administração Local, acrescem 3 valores;





Alm
dT

Pela frequência, à data da apresentação da candidatura, do curso CEFADAL- Curso de Estudos e Formação para Altos dirigentes da Administração Local, acrescem 2 valores;

Pela frequência e conclusão com aproveitamento do curso GEPAL- Curso de Gestão Pública na Administração Local, acrescem 2 valores;

Pela frequência, à data da apresentação da candidatura do curso GEPAL- Curso de Gestão Pública na Administração Local, acrescem 1 valor.

Só será contabilizada como formação profissional a que se encontre devidamente comprovada.

Entende-se por área com afinidade com o cargo a prover aquela que se encontre relacionada com as áreas de atuação da Divisão de Urbanismo, Obras, Fiscalização e Desenvolvimento Socioeconómico.

Experiência Profissional (EP) - ponderação da natureza e duração do desempenho efetivo de funções de gestão, coordenação e controlo de serviços, com afinidade com o cargo a prover, nos seguintes termos:

- a) Sem experiência no exercício de cargo dirigente - 10 valores
- b) Com experiência no exercício de cargo dirigente por período igual ou superior a 6 meses e inferior ou igual a 1 ano - 12 valores;
- c) Por cada ano suplementar completo no exercício de cargo dirigente acresce 1 valor à pontuação obtida por aplicação da alínea anterior;

Entende-se por experiência profissional com afinidade com o cargo a prover aquela que se encontre relacionada com as áreas de atuação da Divisão de Urbanismo, Obras, Fiscalização e Desenvolvimento Socioeconómico.

Avaliação de Desempenho (AD) – é ponderada a avaliação relativa aos últimos três anos, atribuída ao candidato relativa às funções desempenhadas.

- nas situações em que não foi ainda atribuída avaliação relativamente ao último período de avaliação, serão contabilizados as três avaliações imediatamente anteriores;
- se existir apenas um ciclo avaliativo de desempenho, é essa avaliação que é considerada;





Am
DF

- se existirem apenas dois ciclos avaliativos com avaliação de desempenho, a avaliação a considerar é o resultado da média aritmética simples de ambos;

- sem avaliação de desempenho – 10 valores

A avaliação de desempenho será pontuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = \frac{AD1 + AD2 + AD3}{3}$$

Em que

AD= Média da avaliação de desempenho

AD1= Avaliação de desempenho ano 1

AD2= Avaliação de desempenho ano 2

AD3= Avaliação de desempenho ano 3

A classificação deste parâmetro será atribuída da seguinte forma:

AD entre 0 e 1,99 – 10 valores

AD entre 2 e 2,99 – 12 valores

AD entre 3 e 3,99 – 16 valores

AD entre 4 e 4,50 – 18 valores

AD entre 4,51 e 5 – 20 valores

A **entrevista pública (EP)** será classificada de 0 a 20 valores, sendo avaliadas, numa reação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com as exigências e responsabilidades da função a desempenhar, bem como os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, tendo por base os seguintes fatores:

- 1 - Interesse e motivação profissional;
- 2 - Sentido crítico;
- 3 - Capacidade de liderança e de orientação de pessoas;
- 4 - Capacidade de argumentação e expressão.

COMPETÊNCIAS	Pontuação
--------------	-----------





*Alm
dF*

	20- Elevado	16-Bom	12 - Suficiente	8 - Reduzido	4 - Insuficiente
CONHECIMENTOS FUNCIONAIS (1)	O candidato demonstra possuir excecional conhecimento funcional do cargo e do funcionamento da CMSCG	O candidato demonstra possuir um bom conhecimento funcional do cargo e do funcionamento da CMSCG	O candidato demonstra possuir adequado conhecimento funcional do cargo e do funcionamento da CMSCG	O candidato demonstra possuir pouco conhecimento funcional do cargo e do funcionamento da CMSCG	O candidato demonstra que não tem qualquer conhecimento funcional do cargo e do funcionamento da CMSCG
PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO (1)	O candidato demonstra possuir excelente capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades	O candidato demonstra possuir boa capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades	O candidato demonstra possuir adequada capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades	O candidato demonstra possuir pouca capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades	O candidato demonstra não possuir capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades
ORIENTAÇÃO PARA A INOVAÇÃO E MUDANÇA (1)	O candidato demonstra possuir excelente capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação	O candidato demonstra possuir boa capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação	O candidato demonstra possuir adequada capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação	O candidato demonstra possuir pouca capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação	O candidato demonstra não possuir capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação
VISÃO ESTRATÉGICA (2)	O candidato demonstra deter uma excelente visão estratégica orientada para os resultados a nível muito elevado	O candidato demonstra deter uma boa visão estratégica orientada para os resultados a nível muito elevado	O candidato demonstra deter alguma visão estratégica orientada para os resultados a nível muito elevado	O candidato demonstra deter pouca visão estratégica orientada para os resultados a nível muito elevado	O candidato demonstra não deter qualquer visão estratégica orientada para os resultados a nível muito elevado
DECISÃO (2)	O candidato demonstra possuir excelente capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas assumindo as responsabilidades	O candidato demonstra possuir uma boa capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas assumindo as responsabilidades	O candidato demonstra possuir adequada capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas	O candidato demonstra possuir pouca capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas	O candidato demonstra não possuir capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas assumindo as responsabilidades





*Alm
df*

	decorrentes das mesmas	decorrentes das mesmas			decorrentes das mesmas
CONHECIMENTOS TÉCNICOS (2)	O candidato demonstra possuir excepcionais conhecimentos técnicos sobre a área de atuação do serviço a dirigir	O candidato demonstra possuir bons conhecimentos técnicos sobre a área de atuação do serviço a dirigir	O candidato demonstra possuir adequados conhecimentos técnicos sobre a área de atuação do serviço a dirigir	O candidato demonstra possuir poucos conhecimentos técnicos sobre a área de atuação do serviço a dirigir	O candidato demonstra não tem quaisquer conhecimentos técnicos sobre a área de atuação do serviço a dirigir
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS (3)	O candidato demonstra possuir uma excelente capacidade para se focalizar na concretização de objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados a avaliar	O candidato demonstra possuir uma boa capacidade para se focalizar na concretização de objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados a avaliar	O candidato demonstra possuir uma adequada capacidade para se focalizar na concretização de objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados a avaliar	O candidato demonstra possuir pouca capacidade para se focalizar na concretização de objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados a avaliar	O candidato demonstra não possuir capacidade para se focalizar na concretização de objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados a avaliar
LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS (3)	O candidato demonstra excecional capacidade de coordenação , organização e planeamento	O candidato demonstra boa capacidade de coordenação , organização e planeamento	O candidato demonstra adequada capacidade de coordenação , organização e planeamento	O candidato demonstra pouca capacidade de coordenação , organização e planeamento	O candidato demonstra não ter capacidade de coordenação , organização e planeamento
CAPACIDADE DE RELACIONAMENT O INTERPESSOAL (3)	O candidato revela uma excelente capacidade de relacionamento interpessoal, evidenciado por uma forte empatia com o júri, associado a uma forma extremamente correta de se dirigir e estar	O candidato revela uma boa capacidade de relacionamento interpessoal, evidenciado por uma forte empatia com o júri , associado a uma forma extremamente correta de se dirigir e estar	O candidato revela uma adequada capacidade de relacionamento interpessoal, evidenciado por uma forte empatia com o júri, associado a uma forma extremamente correta de se dirigir e estar	O candidato revela alguma capacidade de relacionamento interpessoal, evidenciado por uma forte empatia com o júri, associado a uma forma extremamente correta de se dirigir e estar	O candidato não revela qualquer capacidade de relacionamento interpessoal, evidenciado por uma forte empatia com o júri, associado a uma forma extremamente correta de se dirigir e estar
TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADE S (4)	O candidato demonstra possuir excelente capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional	O candidato demonstra possuir boa capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional	O candidato demonstra possuir alguma capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional	O candidato demonstra possuir pouca capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional	O candidato demonstra não possuir capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional





A classificação a atribuir a cada uma das competências acima descritas resulta da média aritmética simples com valoração até às centésimas.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que para constar vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri,

Maria de Lurdes Constantino Faustino

Pedro Miguel Bruto da Costa Machado da Costa

Fábio Manuel Machado Mendes

