

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA O CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 4.º GRAU -
COORDENADOR DA UNIDADE DE ÁGUAS, ENERGIA, LIMPEZA**

ATA N.º 1

Aos oito dias do mês de abril do ano dois mil e vinte quatro, no edifício dos Paços de Concelho, reuniu o júri do Procedimento Concursal para o Cargo de Direção Intermédia de 4.º Grau - Coordenador da Unidade de Águas, Energia, Limpeza, designado por deliberação da Assembleia Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo de 26 de abril de 2024, constituído pelos seguintes elementos: Pedro Dinis Nunes Almeida (Chefe de Divisão de Obras, Planeamento e Urbanismo do Município de Figueira de Castelo Rodrigo), na qualidade de Presidente do Júri, Carlos Manuel Pinto Lopes Branquinho (Chefe de Divisão Administrativa, Financeira e Sociocultural do Município de Figueira de Castelo Rodrigo) e João de Jesus Martins Marujo (Chefe de Divisão Divisão de Planeamento e Equipamentos do Município de Pinhel), na qualidade de vogais efetivos, para definição dos métodos e critérios de seleção e do sistema de classificação final a aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal, em regime de comissão de serviço, nos termos do art.º 21.º da Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro, adaptada à Administração Local pela Lei 49/2012, de 29 de Agosto, ambas na atual redação, pronunciando-se da seguinte forma:

1 – Métodos de seleção: Os métodos de seleção a aplicar serão os seguintes: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Pública (EP), utilizando-se a seguinte fórmula para determinação da Classificação Final (CF):

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

2 – Avaliação Curricular: visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, com base no respetivo currículo profissional, sendo calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{3 \times HL + 3 \times FP + 1 \times AD + 3 \times EP}{10}$$

Em que:

2.1 – HL – Habilitações Literárias: ponderação da titularidade do grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, com a seguinte classificação:

| Grau Académico | Classificação |
|---|---------------|
| HL superiores em 2 ou mais graus às necessárias | 20 Valores |
| HL superiores em 1 grau às necessárias | 19 Valores |
| HL necessárias ao cargo | 18 Valores |

Nota: só serão considerados os graus académicos superiores ao do exigido para o cargo que revistam pertinência para o exercício do cargo a prover.

2.2 – FP – Formação Profissional: ponderação dos cursos de Pós-Graduação e a formação profissional da seguinte forma:

$$FP = \frac{1 \times PG + 1 \times FPAl + 2 \times FPAlcd + 1 \times FPesp}{5}$$

Onde:

2.2.1 – PG-Pós-Graduações

| Pós-Graduação | Classificação |
|---|---------------|
| Pós-Graduação com duração superior a 6 meses | 16 Valores |
| Pós-Graduação com duração superior a 3 meses e inferior a 6 meses | 14 Valores |
| Pós-Graduação com duração até 3 meses | 12 Valores |

NOTA 1: Acresce à valorização supra descrita um ponto por cada curso de Pós-Graduação para além do inicialmente valorado, até ao máximo de 20 valores.

NOTA 2: Só serão admitidos cursos a que a lei ou o estabelecimento de ensino atribua o valor de Pós-Graduação.

NOTA 3: Só serão considerados os cursos de Pós-Graduação que revistam pertinência para a área funcional do cargo a prover.

2.2.2 – FPal - Formação Profissional na área da administração local: serão valorizadas as ações de formação referentes à atividade da administração pública local, globalmente considerada:

| Nº de horas de formação | Classificação |
|-------------------------------|---------------|
| Mais de 250 horas de formação | 20 Valores |
| 150 a 250 horas de formação | 18 Valores |
| 70 a 149 horas de formação | 16 Valores |
| 40 a 69 horas de formação | 14 Valores |
| 20 a 39 horas de formação | 12 Valores |
| Menos de 20 horas | 10 Valores |

2.2.3 – FPalcd - Formação profissional na área funcional do cargo dirigente: serão consideradas as ações de formação diretamente relacionadas com o âmbito de atuação do cargo a prover, concretamente com as competências e atribuição da unidade orgânica em causa:

| Nº de horas de formação | Classificação |
|-------------------------------|---------------|
| Mais de 250 horas de formação | 20 Valores |
| 150 a 250 horas de formação | 18 Valores |
| 70 a 149 horas de formação | 16 Valores |
| 40 a 69 horas de formação | 14 Valores |
| 20 a 39 horas de formação | 12 Valores |
| Menos de 20 horas | 10 Valores |

2.2.4 – FPesp - Formação Profissional Especifica, consignada no artigo 14º da Lei 49/2012, de 29 de agosto, serão contabilizadas da seguinte forma:

| Nº de horas de formação | Classificação |
|-------------------------|---------------|
| Mais de 250 horas | 20 Valores |
| 201 horas a 250 horas | 18 Valores |
| 151 horas a 200 horas | 16 Valores |
| 101 horas a 150 horas | 14 Valores |
| 51 horas a 100 horas | 12 Valores |
| 35 horas a 50 horas | 10 Valores |

2.3 – AD – Avaliação de Desempenho: será avaliado o último período não superior a três anos. Para efeitos de cálculo será considerada a média simples das avaliações de desempenho a considerar, sendo calculada de acordo com a seguinte pontuação:

| Nota qualitativa | Classificação |
|---|---------------|
| Excelente/Desempenho Excelente | 20 Valores |
| Muito Bom/ Desempenho Relevante | 18 Valores |
| Bom/Desempenho Adequado | 12 Valores |
| Necessita de Desenvolvimento (ou insuficiente) /Desempenho Inadequado | 8 Valores |

2.4 – EP – Experiência Profissional: avaliar-se-á o desempenho efetivo de funções nas áreas de atividade para as quais o procedimento é aberto, bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração sendo que o resultado é obtido da seguinte forma:

$$AC = \frac{1 \times EFPg + 2 \times EFPp + 2,5 \times EFAAs + 3 \times EFCc + 4 \times EFDD}{12,5}$$

Onde:

2.4.1 – EFPg - Exercício de funções públicas genericamente consideradas:

| Tempo de serviço | Classificação |
|------------------|---------------|
| Mais de 20 anos | 20 Valores |

| Tempo de serviço | Classificação |
|------------------|---------------|
| De 10 a 20 anos | 19 Valores |
| Até 10 anos | 18 Valores |

2.4.2 – EFPP - Exercício de funções públicas com pertinência no âmbito da área funcional do cargo de dirigente a prover:

| Tempo de serviço | Classificação |
|------------------|---------------|
| Mais de 9 anos | 20 Valores |
| De 3 a 9 anos | 19 Valores |
| Até 3 anos | 18 Valores |

2.4.3 – EFAAs - Exercício de funções de assessoria:

| Tempo de serviço | Na área do cargo de dirigente a prover | Em área distinta |
|------------------|--|------------------|
| Mais de 9 anos | 20 Valores | 14 Valores |
| De 3 a 9 anos | 19 Valores | 12 Valores |
| Até 3 anos | 18 Valores | 10 Valores |

NOTA 1: Serão consideradas as funções de assessoria tituladas por documento interno bastante, nomeadamente por Despacho.

2.4.4 – EFCc - Exercício de funções de coordenação:

| Tempo de serviço | Na área do cargo de dirigente a prover | Em área distinta |
|------------------|--|------------------|
| Mais de 9 anos | 20 Valores | 14 Valores |
| De 3 a 9 anos | 19 Valores | 12 Valores |
| Até 3 anos | 18 Valores | 10 Valores |

NOTA 1: Serão consideradas as funções de coordenação de equipa e/ou projeto, tituladas por documento interno bastante, nomeadamente por Despacho.

2.4.5 – EFDd – Exercício de funções dirigentes:

| Tempo de serviço | Na área do cargo de dirigente a prover | Em área distinta |
|------------------|--|------------------|
| Mais de 9 anos | 20 Valores | 14 Valores |
| De 3 a 9 anos | 19 Valores | 12 Valores |
| Até 3 anos | 18 Valores | 10 Valores |

3 – Entrevista Pública: visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos e versará os temas que vierem a ser delineados oportunamente.

Os fatores em apreciação na Entrevista Pública de Seleção serão os seguintes:

a) Competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo;

b) Capacidade de expressão e fluência verbal;

c) Sentido crítico e clareza de raciocínio;

d) Motivação;

e) Conhecimento do conteúdo funcional correspondente ao lugar a prover.

Cada fator de apreciação integrante da Entrevista Profissional será pontuado com os níveis abaixo mencionados, após o que se procederá ao cálculo da sua média aritmética com aproximação às décimas, que constituirá a pontuação final da mesma entrevista, conforme ficha auxiliar individual a elaborar, contendo o resumo dos assuntos abordados, os parâmetros relevantes e a classificação obtida devidamente fundamentada:

| Nota qualitativa | Classificação |
|------------------|-----------------|
| Excelente | 18 a 20 valores |
| Muito Bom | 15 a 17 Valores |
| Bom | 12 a 14 Valores |
| Suficiente | 10 a 11 Valores |
| Insuficiente | <= a 9 Valores |

Ter-se-ão em conta quaisquer outros elementos apresentados pelos candidatos, que se considerem relevantes para apreciação do seu mérito, devidamente comprovados.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada pelo Sr. Presidente do Júri a presente reunião de que, para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.

O Presidente do Júri

Os Vogais