



Cargo: Chefe de Divisão

Métodos de Seleção

Avaliação curricular (50%) e Entrevista Pública (50%)

São excluídos os candidatos que não compareçam à entrevista, bem como os que obtenham classificação inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção.

Avaliação curricular

Na **avaliação curricular (AC)** são ponderadas as **habilitações académicas (HA)**; a **experiência profissional (Exp)** e a **valorização curricular (VC)**, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (10HA + 50Exp + 40VC) / 100$$

Habilitações académicas: é considerada a habilitação que corresponda a grau académico, devidamente comprovado por documento oficial da respetiva entidade, nos seguintes termos:

Doutoramento	20 valores
Licenciatura ou Mestrado	18 valores

Experiência profissional: visa avaliar o grau de adequação das funções ou atividades profissionais já desempenhadas com o conteúdo funcional do cargo a prover.

A experiência profissional tem de ser devidamente comprovada por documento oficial das entidades empregadoras, mencionando as funções, cargos, carreiras ou categorias, principais responsabilidades e período em que foram desempenhadas. A experiência profissional como trabalhador independente é comprovada mediante apresentação de declaração, bem como, no caso de profissões regulamentadas, do respetivo título profissional, sem prejuízo da possibilidade de o júri solicitar documentação complementar que considere necessária.

A experiência profissional é avaliada nos seguintes termos:

Exercício de funções dirigentes na Administração Pública, na área do cargo a prover, por período igual ou superior a 9 anos	20 valores
Exercício de funções de direção, na área do cargo a prover, por período igual ou superior a 9 anos	19 valores
Exercício de funções dirigentes na Administração Pública, na área do cargo a prover, por período igual ou superior a 6 anos	18 valores



Exercício de funções de direção, na área do cargo a prover, por período igual ou superior a 6 anos	17 valores
Exercício de funções dirigentes na Administração Pública, na área do cargo a prover, por período igual ou superior a 3 anos	16 valores
Exercício de funções de direção, na área do cargo a prover, por período igual ou superior a 3 anos	15 valores
Exercício de funções na área do cargo a prover, em funções ou carreira para a qual seja exigível licenciatura, por período superior a 6 anos	14 valores
Exercício de funções na área do cargo a prover, em funções ou carreira para a qual seja exigível licenciatura, por período igual ou superior a 1 ano e inferior a 6 anos	13 valores
Exercício de funções para as quais seja exigível licenciatura, por período igual ou superior a 10 anos	12 valores
Exercício de funções para as quais seja exigível licenciatura, por período igual ou superior a 4 anos	10 valores

Valorização curricular: visa avaliar a formação profissional concluída e comprovada, relevante para o desempenho do cargo, bem como outros elementos de valorização curricular. Não são consideradas as ações cujo certificado não identifique a data da sua realização.

Este fator é avaliado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{2A+B}{3} \text{ acrescendo, até ao limite de 20 valores, a pontuação obtida em C.}$$

Em que:

A - Formação profissional na área funcional do cargo a prover ou relevante para o seu desempenho, obtida nos últimos nove anos:

Mais de 200 horas de formação	20 valores
Mais de 100 até 200 horas de formação	16 valores
Mais de 50 até 100 horas de formação	10 valores
Até 50 horas de formação	8 valores

B – Formação específica para dirigentes: GEPAL, CEFADAL, PROGAL, CAGEP, FORGEP, CADAP ou Seminário de Alta Direção

Com formação específica para dirigentes	20 valores
Sem formação específica para dirigentes	10 valores



C – Outros elementos de valorização curricular:

Publicação de artigos técnicos ou científicos na área do cargo a prover	1 valores
Participação como orador ou formador em congressos, seminários, conferências ou ações de formação, na área do cargo a prover, nos últimos 9 anos	1 valores

Entrevista pública

A **entrevista pública** visa avaliar a motivação, as aptidões e a experiência profissionais dos candidatos, bem como aspetos comportamentais evidenciados no decurso da interação estabelecida entre o candidato e os membros do júri, nela se incluindo a discussão da carta de motivação apresentada juntamente com a candidatura.

Na entrevista são avaliados os seguintes parâmetros e competências:

- Motivação
- Conhecimento da área
- Planeamento, organização e orientação para resultados
- Decisão
- Desenvolvimento e motivação dos Colaboradores
- Liderança e gestão de pessoas

A avaliação de cada parâmetro/competência resulta da ponderação de um conjunto de indicadores, avaliados com os níveis abaixo mencionados;

Nível de avaliação do indicador	Percentagem de cumprimento do indicador
Demonstra com clareza e objetividade (exemplos complexos; justificação das estratégias adotadas com fundamentação aprofundada)	100%
Demonstra com facilidade (exemplos complexos; justificação das estratégias adotadas de forma genérica)	75%
Demonstra (exemplos simples; justificação das estratégias adotadas de forma genérica e pouco aprofundada)	50%
Demonstra com dificuldade (exemplos simples; pouca ou nenhuma justificação das estratégias adotadas)	25%
Não demonstra	0%

A pontuação final da **Entrevista** resulta da média aritmética simples, com aproximação às centésimas, da avaliação de cada um dos parâmetros ou competências.