

Procedimento Concursal para Recrutamento de cargo de direção intermédia de 3.º Grau Chefe da Unidade para a Unidade Técnica Municipal Administrativa, publicitado no Diário da República 2ª série, N.º 196 - Aviso n.º 16299/2019 de 11 de outubro de 2019.

Máximo
27.
ly
A.

Ata da reunião do júri

Definição dos critérios e seleção, ponderações e classificação final

1. Aos onze dias do mês de outubro de dois mil e dezanove reuniu-se na Câmara Municipal de Belmonte o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 3º Grau, Chefe de Unidade, da Unidade Técnica Municipal Administrativa da Câmara Municipal de Belmonte, aberto por despacho do Sr.º Presidente de 24 de junho de 2019, tendo a constituição do júri sido aprovada por deliberação da Assembleia Municipal de 28 de junho de 2019, e sendo constituído pelo Presidente Eng.º Carlos Fernando dos Santos Dinis Simões, Chefe de Divisão da Divisão Técnica Municipal de Planeamento Obras e Urbanismo da Câmara Municipal de Belmonte e pelos Vogais efetivos, Dr.º Nuno Alexandre Remísio Rodrigues Saldanha, Chefe de Divisão da Divisão Administrativa, Financeira e Sociocultural da Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo e Dr.º Jaime Lino Neto Pereira Pinto, Chefe de Divisão da Divisão de Gestão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal do Sabugal.

2. A presente reunião teve como objetivo tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente.

Assim, face ao disposto no n.º 1 do artigo 20º e no n.º 1 do 21º, ambos da Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro, na redação atual, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 24 de junho, foi deliberado o seguinte:

- a) Admitir Trabalhadores com relação jurídica de emprego público, nas modalidades de nomeação ou de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo; que reúnam no mínimo mais seis ou quatro anos de experiência profissional, em funções, cargos, carreiras ou categorias, para cujo exercício ou provimento seja, legalmente exigível uma licenciatura e admitir os trabalhadores que não sendo possuidores da licenciatura exigida, sejam detentores de um currículo profissional excecional e com experiência comprovada, dado o carácter facultativo da exigência de licenciatura, tal como dispõe o artigo 6.º conjugado com o n.º 3 e 4 do artigo

Procedimento Concursal para Recrutamento de cargo de direção intermédia de 3.º Grau Chefe da Unidade para a Unidade Técnica Municipal Administrativa, publicitado no Diário da República 2ª série, N.º 196 - Aviso n.º 16299/2019 de 11 de outubro de 2019.

Mário
7.
ly
A

9.º da Estrutura Orgânica e Organização de Serviços do Município de Belmonte, publicada no Diário da República 2.ª série, n.º 74, de 15 de abril de 2019- Despacho n.º 4131/2019.

- b) Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP) e utilizar a escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, tanto em cada um dos métodos de seleção, como na classificação final.

Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

I - Avaliação Curricular

A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo curriculum profissional.

A avaliação curricular terá em conta apenas os elementos carreados para o processo de candidatura indicados no currículo e devidamente comprovados, designadamente através de fotocópias simples.

Assim, na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:

- a) **Habilitações Académicas** - em que se ponderará o grau académico ou a equiparação ao mesmo legalmente reconhecido e o facto de a Licenciatura corresponder ou não ao perfil exigido, habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso; bem como a posse de um currículo profissional excecional e com experiência comprovada, sem possuir licenciatura exigida, dado o carácter facultativo da exigência de licenciatura, tal como dispõe o artigo 6.º conjugado com o n.º 3 e 4 do artigo 9.º da Estrutura Orgânica e Organização de Serviços do Município de Belmonte, publicada no Diário da República 2.ª série, n.º 74, de 15 de abril de 2019- Despacho n.º 4131/2019.
- b) **Experiência Profissional Geral** - em que se apreciará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções para as quais seja exigível uma licenciatura, avaliando a duração dessa experiência e ainda o exercício de cargos dirigentes e/ou o exercício de cargos de coordenação e chefia;
- c) **Avaliação do Desempenho** - em que se aferirá a média das três últimas avaliações do desempenho do/a candidato/a, com efeitos na carreira de origem;
- d) **Formação Profissional Geral** - em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo/a candidato/a e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover e noutras áreas funcionais gerais que enriquecem o exercício de funções públicas, sendo ponderadas as ações de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito.

Procedimento Concursal para Recrutamento de cargo de direção intermédia de 3.º Grau Chefe da Unidade para a Unidade Técnica Municipal Administrativa, publicitado no Diário da República 2ª série, N.º 196 - Aviso n.º 16299/2019 de 11 de outubro de 2019.

Mariane
57.
W
A

A avaliação curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, bem como cada fator nele considerado, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + EPG + AD + FPG) / 4, \text{ em que:}$$

AC - Avaliação Curricular;

AH = Habilitações Académicas;

EPG - Experiência Profissional Geral;

AD - Avaliação do Desempenho;

FPG - Formação Profissional Geral.

1.1 - Habilitações Académicas (HA)

Neste âmbito, o júri decidiu ponderar o fator Licenciatura correspondente ao perfil exigido, a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, bem como e ou posse de currículo profissional excecional e com experiência comprovada sem possuir a licenciatura exigida, aferidos de acordo com os seguintes critérios:

Licenciatura ou currículo profissional excecional e com experiência comprovada, sem possuir licenciatura - 18 valores;

Mestrado - 19 valores;

Doutoramento - 20 valores.

O júri considera como habilitação adequada as licenciaturas na área da Administração Pública.

1.2 - Experiência Profissional Geral (EPG)

Será feita de acordo com a seguinte ponderação e pontuação:

EFP = Exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções para as quais seja exigível uma licenciatura e ainda o exercício de Cargos Dirigentes e/ou o exercício de Cargos de Coordenação e Chefia, de acordo com o seguinte

≤ 3 anos - 16 valores;

> 3 Anos e ≤ de 5 anos - 18 valores;

> 5 anos - 20 valores .

1.3 - Avaliação do Desempenho (AD)

Neste aspeto o júri considerará a média das avaliações do desempenho, com efeitos na carreira de origem, das últimas três avaliações dos candidatos homologadas, de acordo com os seguintes critérios:

<2 - 0 Valores;

≥ 2 e < 2,5 - 10 valores;

Máximo
5-7.
4
A.

≥ 2,5 e < 3 - 12 valores;

≥ 3 e < 3,5 - 14 valores;

≥ 3,5 e < 4 - 16 valores;

≥ 4 e < 4,5 - 18 valores;

≥ 4,5 e ≤ 5 - 20 valores.

Na eventualidade de relevar para este efeito a classificação de serviço que se fazia numa escala de 2 a 10, a correspondência far-se-á dividindo a classificação atribuída por dois.

Nas situações em que o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação do desempenho relativamente ao ano ou anos relevantes, o valor positivo a considerar neste item será o que corresponde a uma avaliação de desempenho de 12 valores.

1.4 - Formação Profissional Geral (FPG)

Neste item o júri tomará em consideração as ações de formação com interesse específico e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover e as ações de formação noutras áreas funcionais gerais que enriquecem o exercício de funções públicas, sendo ponderadas as ações de formação de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e as relacionadas com a respetiva área de atuação.

A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Para efeitos de normalização, considera-se que um dia é equivalente a 6 horas.

Ações de Formação com interesse específico	Duração da Formação				
	≤ 12 horas	> 12 horas e ≤ 34 horas	> 34 horas e ≤ 60 horas	> 60 horas	Pós-Graduação
Pontuação	1 ponto	2 pontos	4 pontos	5 pontos	8 pontos

II- Entrevista Pública

A entrevista Pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, tendo uma duração aproximada de trinta minutos.

Tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa em cada um deles:

Procedimento Concursal para Recrutamento de cargo de direção intermédia de 3.º Grau Chefe da Unidade para a Unidade Técnica Municipal Administrativa, publicitado no Diário da República 2ª série, N.º 196 - Aviso n.º 16299/2019 de 11 de outubro de 2019.

Máximo
27.
4
A.

a) **Sentido crítico:** Pretenderá avaliar a capacidade de análise crítica do (a) candidato(a) e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	18-20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muita boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	15-17 valores
Bom	Quando demonstre suficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	13-14 valores
Suficiente	Quando demonstre suficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	10-12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar, apelando a uma deficiente capacidade de inovação na procura de soluções	1-9 valores

b) **Competência técnica:** Pretenderá avaliar o conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, por a mesma representar um fator decisivo no desempenho do respetivo cargo. Neste parâmetro será tida em conta a competência para aplicar o Sistema de Avaliação do Desempenho, aplicável aos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP).

5

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	18-20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	15-17 valores
Bom	Quando demonstre bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	13-14 valores
Suficiente	Quando demonstre suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	10-12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	1-9 valores

Handwritten signatures and initials:
H...
...
H

c) **Expressão e fluência verbais:** Pretenderá avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do/a candidato/a, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral	18-20 valores
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral	15-17 valores
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação oral	13-14 valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral	10-12 valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral	1-9 valores

d) **Motivação:** Pretenderá avaliar, por uma lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e, por outro, o interesse dos candidatos pelas funções inerentes ao mesmo designadamente, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica, a sua capacidade de adaptação e de melhoria contínua, bem como a postura pró ativa.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

6

Excelente	Quando revele excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	18-20 valores
Muito Bom	Quando revele muito bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	15-17 valores
Bom	Quando revele bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	13-14 valores
Suficiente	Quando revele razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	10-12 valores
Insuficiente	Quando revele reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	1-9 valores

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do júri.

A classificação a atribuir a cada candidatos na entrevista pública resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.

III - Classificação final:

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

Procedimento Concursal para Recrutamento de cargo de direção intermédia de 3.º Grau Chefe da Unidade para a Unidade Técnica Municipal Administrativa, publicitado no Diário da República 2ª série, N.º 196 - Aviso n.º 16299/2019 de 11 de outubro de 2019.

$$CF = (AC*0,35) + (EP*0,65);$$

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

As deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.

O júri, findo o procedimento concursal, elaborará a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 5 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, alterada pelas leis n.ºs 51/2005, de 3º de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/201 O, de 28 de Abril, 64/2011, de 22 de dezembro, e 68/2013, de 29 de agosto, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto.

Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará, como fator de preferência, o critério da maior classificação na Experiência Profissional Geral, em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do júri vai ser assinada e rubricada pelos mesmos.

7

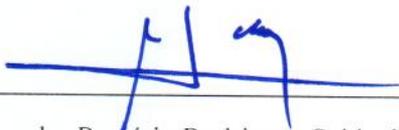
O Júri,

O Presidente do Júri



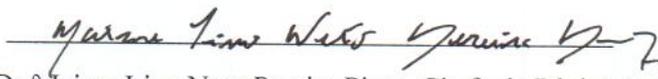
(Eng.º Carlos Fernando dos Santos Dinis Simões, Chefe de Divisão)

Primeiro Vogal Efetivo



(Dr.º Nuno Alexandre Remísio Rodrigues Saldanha, Chefe de Divisão)

Segundo Vogal Efetivo



(Dr.º Jaime Lino Neto Pereira Pinto, Chefe de Divisão)