



MUNICÍPIO DE VILA VELHA DE RÓDÃO
CÂMARA MUNICIPAL

ATA Nº 1

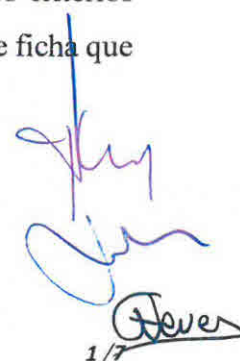
ATA DA REUNIÃO DO JÚRI PARA DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO NO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2º GRAU, CHEFE DE DIVISÃO DE OBRAS URBANISMO E AMBIENTE

Aos 20 dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e um, pelas nove horas e trinta minutos, reuniu nesta Câmara Municipal, o Júri do procedimento concursal em epígrafe, assim constituído: Presidente -Eng.º Luís Alfredo Cardoso Resende, Diretor do Departamento Técnico Operacional da Câmara Municipal de Castelo Branco, 1º vogal – Eng.º Pedro Miguel dos Santos Dias, Chefe de Divisão de Urbanismo e Obras na Câmara Municipal de Castelo Branco, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e 2º vogal – Dr.ª Fernanda Maria Ferreira da Silva Neves, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão, para definição dos critérios de apreciação a aplicar aos métodos de seleção estabelecidos para avaliar os candidatos ao concurso em epígrafe.

1 – De acordo com o despacho da Sr. Presidente da Câmara, a seleção dos candidatos será efetuada em duas fases procedimentais distintas: a avaliação curricular e a entrevista pública. Nesta sequência o júri reuniu para definir os fatores de apreciação a adotar na avaliação curricular e na entrevista pública, de acordo com as exigências da função, os quais, tendo sido aprovados, se passam a descrever:

2 – A **Avaliação Curricular (AC)** será aplicada com vista ao preenchimento dos critérios destinados a aferir o perfil exigido ao candidato, em conformidade com o modelo de ficha que fica em anexo (Anexo I):

2.1 = A Avaliação Curricular será determinada de acordo com a seguinte fórmula:



1/7

$$AC = \frac{HA + EP + FP + AD}{4}$$

a) Habilitações Académicas (HA)

O candidato tem de possuir formação académica superior, a avaliar em função dos seguintes níveis:

a.1) Licenciatura – 18 valores

a.2) Mestrado – 19 valores

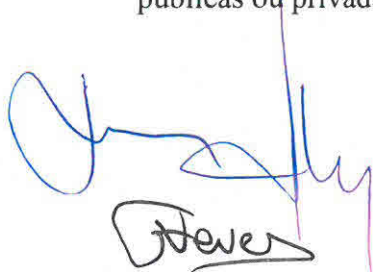
a.3) Doutoramento – 20 valores

b) Experiência Profissional (EP)

A Experiência Profissional corresponde ao desempenho efetivo de funções técnicas coincidentes ou afins com a área de atividade que está em concurso. Na análise deste critério o candidato tem de possuir experiência profissional relevante, a avaliar de acordo com os anos completos de serviço em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível o grau de licenciado.

Na análise deste fator haverá ainda diferenciação entre experiência autárquica em cargos Dirigentes e/ou equiparados na área de atuação da direção em causa ou em outra, experiência na carreira Técnica Superior em área de atuação do cargo de direção em causa e outras experiências profissionais que se considerem relevantes para o desempenho da função em causa.

- Experiência autárquica em cargos Dirigentes em área afim à área de atuação do cargo de Direção em causa (EADTS1)
- Experiência Autárquica em Cargos Dirigentes em área díspar da atuação do cargo de Direção em causa, e/ou na carreira Técnica Superior na área de atuação do cargo de Direção em causa (EADTS2); e,
- Outras experiências profissionais, sendo considerados neste subfactor o desempenho a tempo inteiro, como técnico superior da administração pública em área díspar, em empresas públicas ou privadas com atividade na área do ordenamento, do planeamento ou da gestão





MUNICÍPIO DE VILA VELHA DE RÓDÃO
CÂMARA MUNICIPAL

urbanística. Também serão considerados neste subfactor os anos de experiência que no somatório das carreiras de dirigentes na área de atuação e nas carreiras técnicas superiores na área em causa ou de direção em áreas díspar de atuação que ultrapassem os limites que para cada candidato forem aplicáveis, consoante os anos e tipo das respetivas experiência profissionais (OE), e será classificada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = \frac{(1.25 \times EADTS1) + (1,00 \times EADTS2) + (0.75 \times OE)}{3}$$

(EADTS1) = Experiência Autárquica em Cargos Dirigentes na área de atuação do cargo de Direção em causa:

- Até 4 anos de experiência – 14 valores
- + de 4 anos até 8 anos de experiência – 16 valores
- + de 8 anos até 12 anos de experiência – 18 valores
- + de 12 anos de experiência – 20 valores

(EADTS2) = Experiência Autárquica em Cargos Dirigentes em área díspar da atuação do cargo de direção em causa ou na carreira Técnica Superior na área de atuação do cargo de Direção em causa:

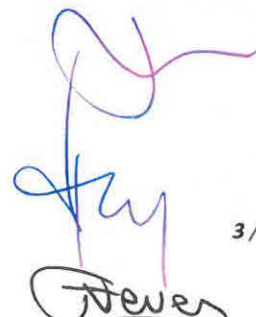
- Até 3 anos de experiência – 14 valores
- + de 3 até 6 anos de experiência – 16 valores
- + de 6 anos até 9 anos de experiência – 18 valores
- + de 9 anos de experiência – 20 valores

(OE) = Outras Experiências Profissionais que se considerem relevantes e devidamente fundamentadas:

- Até 3 anos de experiência – 14 valores
- + de 3 até 6 anos de experiência – 16 valores
- + de 6 anos até 9 anos de experiência – 18 valores
- + de 9 anos de experiência – 20 valores

*Só serão tidos em consideração anos completos de serviço (365 dias).

O total deste fator **(EP)** não poderá exceder os 20 valores.



3/7

Nota: Relativamente à contagem dos anos de experiência, quando sejam ultrapassados os valores máximos de valorização para cada candidato em cada subfactor, serão considerados como experiência nos subfactores seguintes.

Exemplo 1: um candidato tem 32 anos de serviço, dos quais 8 como técnico superior na área de atuação do cargo e 24 como dirigente na área de atuação do cargo de direção em causa. Neste caso a valorização dada seria a seguinte 13 anos de dirigente (EADTS1 - 20 valores), 10 anos da carreira técnica superior (EADTS2 - 20 valores), 9 anos de outras experiências profissionais (OE - 18 valores) sendo a classificação a seguinte:

$$EP = (1,25 \times 20 + 1,00 \times 20 + 0,75 \times 18) / 3 = 19,50 \text{ valores}$$

Exemplo 2: um candidato tem 15 anos de serviço, como técnico superior na área de atuação do cargo de direção em causa. Neste caso a valorização dada seria a seguinte 0 anos de dirigente (EADTS1 - 0 valores), 10 anos da carreira técnica superior (EADTS2 - 20 valores), 5 anos de outras experiências profissionais (OE - 18 valores) sendo a classificação a seguinte:

$$EP = (0 \times 20 + 1,00 \times 20 + 0,75 \times 16) / 3 = 10,67 \text{ valores}$$

c) Formação Profissional (FP)

Na formação profissional serão ponderadas todas as ações de formação e cursos, em especial as consideradas relevantes para a área em concurso, bem como aquelas que estejam relacionadas com a administração autárquica. A avaliação será efetuada em função da respetiva duração:

Assim, $FP = FP1 + FP2 + FP3$

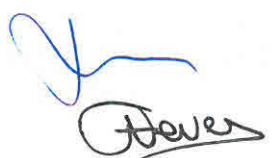
FP1 = Formação relacionada com as exigências e as competências necessárias para a direção em causa,

- Ações de formação com duração inferior a 12 horas – 1 valor/cada
- Ações de formação com duração entre as 12 horas até 50 horas – 2 valores/cada
- Ações de formação com duração superior a 50 horas – 2 valores/cada

FP2 = Formação profissional noutras áreas,

- Ações de formação com duração inferior a 12 horas – 0,5 valor/cada
- Ações de formação com duração entre as 12 horas até 50 horas – 1 valores/cada
- Ações de formação com duração superior a 50 horas – 1,5 valores/cada

FP3 = Participação em encontros, seminários, conferências ou congressos na área a concurso,





MUNICÍPIO DE VILA VELHA DE RÓDÃO
CÂMARA MUNICIPAL

- Por cada participação – 1 valor

c.1) O total da apreciação deste fator nunca poderá exceder os 20 valores;

c.2) Só será considerada a formação profissional devidamente comprovada com cópias dos certificados;

c.3) A formação profissional repetida só será considerada como uma ação, contando sempre o número de horas da mais recente.

D) Avaliação de Desempenho (AD) na avaliação de desempenho será considerada a média das classificações dos últimos 4 anos, tendo em conta os seguintes intervalos de pontuação:

- Maior que 3 e até 3,5: **14 valores**

- Maior que 3,5 e até 4: **16 valores**

- Maior que 4 e até 4,5: **18 valores**

- Maior que 4,5: **20 valores**

3. Entrevista Pública (EP) será realizada com vista a verificar, de forma imparcial e objetiva, o preenchimento dos critérios objetivos destinados a aferir a conformidade com o perfil exigido para o lugar a prover. A sequência das entrevistas será por ordem alfabética.

3.1 – Assim, as características a analisar na Entrevista Pública são as seguintes:

a) Conhecimento do conteúdo funcional do lugar: O candidato terá de possuir adequado conhecimento do conteúdo funcional do lugar a prover, a avaliar com base no conhecimento, perceção ou experiência de métodos ou técnicas relacionadas com a área em questão e as exigências da função, privilegiando vivências profissionais que sejam pressupostos da garantia de uma boa adaptação às funções do lugar a prover.

b) Capacidade de direção e liderança: O candidato terá de possuir adequada capacidade de direção e liderança, a avaliar com base na aptidão para suscitar absoluta confiança na sua atuação, bem como para suscitar e manter a disciplina, o respeito e o sentido de responsabilidade dos seus colaboradores, tal como para orientar e conduzir na prossecução dos objetivos traçados, zelando e acompanhando o seu desenvolvimento profissional e pessoal, fomentando a iniciativa individual e a criatividade, numa atitude de reconhecimento.

5/7

2010

c) Capacidade de planificação, análise e decisão: O candidato terá de possuir adequada capacidade de planificação, de análise e de decisão, a avaliar com base na aptidão demonstrada para efetuar uma apreciação global e abrangente de determinadas situações específicas que possam advir do exercício do cargo dirigente em causa, sabendo estabelecer as metas a alcançar, designadamente pela definição e adoção de métodos e técnicas de trabalho bem estruturadas, pela hierarquização de objetivos de acordo com as prioridades estipuladas, pela planificação dos tempos de trabalho necessários ao desenvolvimento de cada etapa, pela distribuição de tarefas pelos colaboradores na sua dependência hierárquica, identificando rapidamente, as forças e as fraquezas, as oportunidades e as ameaças, por forma a conseguir estabelecer um conjunto de alternativas válidas.

d) Capacidade de motivação: O candidato terá de possuir adequada capacidade de motivação, a avaliar com base na aptidão demonstrada para assumir obrigações, encargos e compromissos de crescente complexidade e ainda para estimular positivamente a atividade do grupo, mediante a criação de condições para uma boa comunicação, colaboração, entajuda e apoio mútuo, suscitando desta forma, a confiança necessária entre todos.

e) Capacidade de expressão e comunicação: O candidato terá de possuir adequada capacidade de comunicação, a avaliar com base na aptidão demonstrada para adotar um nível adequado às circunstâncias de cada situação concreta, quer quanto ao raciocínio lógico, quer através da clareza na exposição de ideias, pela fluência verbal e pelo cuidado na seleção do vocabulário, devendo também ser capaz de suscitar uma atitude de empatia nos seus interlocutores.

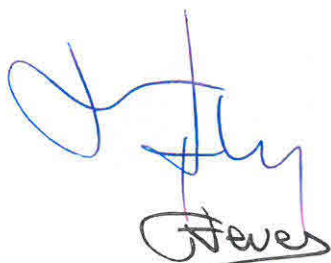
3.2 – As características acima referidas serão avaliadas de acordo com o modelo de ficha individual que se anexa (Anexo II) e aqui se dá como reproduzido.

3.3 – A pontuação final a atribuir neste método de seleção resultará na média aritmética simples (sem arredondamento) da classificação atribuída pelos membros do júri a cada um dos critérios objetivos de análise enunciados.

4 – A classificação final dos candidatos será a que resultar da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos dois métodos de seleção.

4.1 – A classificação final será determinada pela seguinte fórmula:

$$CF = 0.60 \times AC + 0,40 \times EP$$





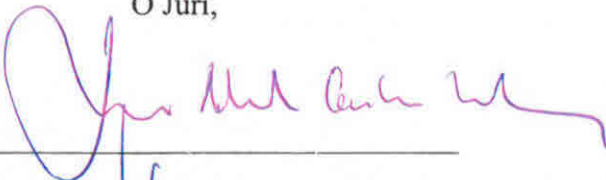
MUNICÍPIO DE VILA VELHA DE RÓDÃO
CÂMARA MUNICIPAL

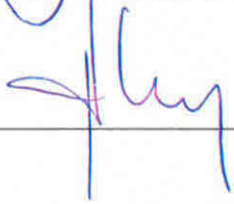
4.2 - Da aplicação da avaliação curricular, da entrevista pública e respetiva classificação final, resultará a elaboração de uma ficha individual de avaliação, a remeter aos respetivos concorrentes aquando da notificação da classificação final.

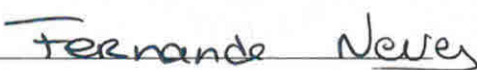
Foi ainda elaborada a ficha de avaliação curricular, o guião de entrevista estruturada e a folha de cálculo de apoio (*agora com 2 exemplos simulados*), que colocamos em anexo a esta ata e que designamos respetivamente como Anexo I, Anexo II e Anexo III.

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.

O Júri,







Fernando Neves

