MUNICÍPIO DE
VISEU

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU DA UNIDADE ORGÂNICA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO DA CÂMARA MUNICIPAL DE VISEU

ATA NÚMERO UM

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, PONDERAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

Aos trinta e um dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois, reuniu o júri do procedimento concursal destinado ao provimento do cargo de Direção Intermédia de 3.º Grau da Unidade Orgânica de Segurança e Saúde no Trabalho da Câmara Municipal de Viseu, aberto por deliberação da Câmara Municipal de 9 de dezembro de 2021, aprovado por deliberação da Assembleia Municipal no dia 20 de dezembro de 2021, constituído por: Adelino Fernando de Almeida Costa, Diretor Municipal de Administração Geral, na qualidade de Presidente, por Alexandra Paula Rodrigues Fonseca e Silva, Diretora do Departamento de Serviços Jurídicos, na qualidade de 1.º vogal e Joaquim Jorge Marques do Couto, na qualidade de 2.º vogal.

A presente reunião teve como objetivo tomar as deliberações necessárias à especificação e fixação 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 20.º e no n.º 1 do 21.º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto, Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, alterada Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro e Lei n.º 2/2020, de 31 de março do deliberado o seguinte:-

1. Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou de contrato por tempo indeterminado que sejam detentores de licenciatura adequada ao cargo, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam um mínimo de dois anos em experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura. ----------

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

2.1. **Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação:**----------

2.1.1. **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar as aptidões e qualificações profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional designadamente: a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e o tipo de funções exercidas. Serão

considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a Habilitação Académica (HA), a Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) a Avaliação de Desempenho (AD). ---------

a) Habilitação Académica (HA) em que se ponderará o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida e o facto da licenciatura corresponder ou não ao perfil exigido, numa das áreas de formação constantes da publicação do respetivo procedimento concursal, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, com a seguinte valoração: ----------

Licenciatura - 16 valores----------

Mestrado em área relevante para a função - 18 valores----------

Doutoramento em área relevante para a função - 20 valores----------

A classificação máxima deste fator é 20 valores. ----------

b) Experiência Profissional (EP) em que se apreciará o exercício de funções técnicas na área de atividade para o qual o procedimento concursal é aberto e o exercício de cargos ou funções de direção, coordenação e controlo.----------

A avaliação de cada um dos subparâmetros "exercício de funções técnicas" e "cargos ou funções de direção, coordenação e controlo" será realizada da seguinte forma:

Até 2 anos - 12 valores----------

>2 anos e até 8 anos - 14 valores----------

>8 anos e até 12 anos - 16 valores----------

>12 anos e até 16 anos - 18 valores----------

>16 anos - 20 valores----------

A avaliação final deste parâmetro será calculada de acordo com a seguinte fórmula:----------

EP = (EFT + ECDC) /2, em que:----------

EP - Experiência Profissional----------

EFT - Experiência em Funções Técnicas----------

ECDC - Experiência em Cargos ou Funções de Direção, Coordenação e Controlo----------

c) Formação Profissional (FP) em que se ponderará toda a formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo/a candidato/a e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, tendo em conta exclusivamente as que foram frequentadas ou ministradas nos últimos dez anos.----------

Neste item, o Júri tomará em consideração a formação com interesse específico, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos dez anos. Excetuam-se os cursos de pós-graduação e especializações, com interesse especifico, e bem assim, cursos para dirigentes, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos. ----------

A participação em Formação (F), Pós-Graduações (PG), Especializações (EPS) e Cursos para Dirigentes (CD) será classificada até um máximo de 20 valores. Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 7 horas.----------

Serão considerados os seguintes critérios:----------

Formação - 1 valor/cada dia de 7 horas de formação----------

Pós-Graduação/Especialização - 4 valores/cada----------

Curso para Dirigente - 6 valores (> a 60 horas)----------

d) Avaliação de Desempenho (AD) em que se considerará a média das avaliações de desempenho, com efeito na carreira de origem, das ultimas três avaliações dos candidatos homologadas de acordo com os seguintes critérios:----------

< 2 - 0 valores----------

≥ 2 e < 2,5 - 10 valores----------

≥ 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----------

Aos candidatos que não possuam a Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.----------

A avaliação curricular dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, com valoração até às centésimas, bem como cada fator nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula:----------

AC=(HA+2EP+FP+AD)/5, em que:----------

AC - Avaliação Curricular----------

HA - Habilitações Académicas----------

EP - Experiência Profissional----------

FP - Formação Profissional----------

AD - Avaliação de Desempenho----------

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a formula foi ponderada, tendo o Júri decidido atribuir: o coeficiente 1, à Habilitação Académica; o coeficiente 2, à Experiência Profissional; o coeficiente 1, à Formação Profissional e o coeficiente 1, à Avaliação de Desempenho.----------

2.1.2. Entrevista Pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.----------

MUNICÍPIO DE
VISEU

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

a) Motivação e Capacidade de Liderança: pretenderá avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo, o interesse do/a candidato/a pelas funções inerentes ao mesmo e, por outro, a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:----------

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

b) Conhecimento competencial: pretenderá avaliar o conhecimento da função e, bem assim, a aptidão do candidato/a para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e sua valorização na organização.----------

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:----------

Excelente	Quando revele excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e sua valorização na organização.	18>20 valores
Muito Bom	Quando revele muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e sua valorização na organização.	15>17 valores
Bom	Quando revele bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e sua valorização na organização.	13>14 valores
Suficiente	Quando revele suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e sua valorização na organização.	10>12 valores
Insuficiente	Quando revele reduzido conhecimento da função e reduzido aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e sua valorização na organização.	1>9 valores

c) Sentido Critico: 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 reis, no âmbito das atividades a desempenhar.	18>20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reis, no âmbito das atividades a desempenhar.	15>17 valores
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reis, no âmbito das atividades a desempenhar.	13>14 valores
Suficiente	Quando demonstre razoável capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reis, 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 reis, no âmbito das atividades a desempenhar.	1>9 valores

d) 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 razoável capacidade de comunicação oral.	10>12 valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral.	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 candidato/a na entrevista pública resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.----------

3. 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:----------
---

CF=(AC+EP), em que:----------

CF = Classificação Final----------

AC = Avaliação Curricular (40%)----------

EP = Entrevista Pública (60%)----------

MUNICÍPIO DE
VISEU

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.----------

O Júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato/a proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos n.º 5 do artigo 21.° da Lei n.° 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pela Lei n.° 51/2005, de 30 de agosto, Lei n.° 64-A/2008, de 31 de dezembro, Lei n.° 3-B/2010, de 28 de abril, Lei n.° 64/2011, de 22 de dezembro, Lei n.° 68/2013, de 29 de agosto, Lei n.° 128/2015, de 3 de setembro, adaptada à administração local pela Lei n.° 49/2012, de 29 de agosto, alterada Lei n.° 82-B/2014, de 31 de dezembro, Lei n.° 42/2016, de 28 de dezembro, Lei n.° 114/2017, de 29 de dezembro, Lei n.° 71/2018, de 31 de dezembro e Lei n.° 2/2020, de 31 de março.----------

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.----------

O Júri

Presidente_____

(Adelino Fernando de Almeida Costa)

1.º Vogal_____

(Alexandra Paula Rodrigues Fonseca e Silva)

2.° Vogal_____

(Joaquim Jorge Marques do Couto)