

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU,
CHEFE DA UNIDADE ORGÂNICA: GABINETE DE COMUNICAÇÃO, INFORMAÇÃO, PROTOCOLO E RELAÇÕES
EXTERNAS, DA CÂMARA MUNICIPAL DE VISEU**

ATA NÚMERO UM

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, PONDERAÇÕES E CLASSIFICAÇÃO FINAL

.....Aos seis dias do mês de setembro de dois mil e vinte e um, reuniu, na Câmara Municipal de Viseu, o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 3.º. Grau, Chefe da Unidade Orgânica Gabinete de Comunicação, Informação, Protocolo e Relações Externas, da Câmara Municipal de Viseu, aberto por deliberação da Câmara Municipal, de 9 de junho de 2021 e aprovado por deliberação da Assembleia Municipal no dia 28 de junho de 2021, constituído por: Dora Maria Mariano Gonçalves, Chefe de Divisão de Cultura e Turismo, na qualidade de Presidente do Júri e pelas Vogais efetivas, Sandra Paula Magalhães dos Santos, Chefe de Divisão de Sistemas e Tecnologias de Inovação, que substitui a Presidente nas faltas e impedimentos e Ana Rita Macedo da Cunha Duarte, Chefe de Divisão de SIG, Cadastro e Solos, todas dirigentes na Câmara Municipal de Viseu.

.....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, e Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro, adaptada à administração local pela Lei 49/2012, de 29 de agosto, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro e 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 e do Regulamento dos Cargos de Direção Intermédia de 3º grau, foi 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, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura ou, não tendo esta formação, sejam detentores de um relevante e comprovado curriculum e experiência profissionais, necessários e suficientes para a substituição daquela habilitação; com um mínimo de dois (2) anos de experiência profissional em funções, cargos ou



atividades e responsabilidades daquela natureza; com dois (2) anos de experiência profissional na área de atuação do cargo a prover; e formação adequada para o seu exercício, como disposto no nº 1 do artigo 4º do Regulamento dos Cargos de Direção Intermédia de 3º grau,

.....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, com valoração até às centésimas, 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) e a Formação Profissional (FP).

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

..... 12º ano ou curso tecnológico de nível secundário que confira equivalência ao 12º ano – 14 valores

..... 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 avaliará:.....

.....o exercício de funções técnicas na área de atividade para o qual o procedimento concursal é aberto;.....

..... 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:.....

..... 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) **Avaliação de Desempenho (AD)** em que se considerará a média das avaliações de 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

..... ≥ 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.....

..... d) **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 10 anos. Excetuam-se os cursos de pós-graduação e especializações, com interesse específico, e bem assim, cursos de direção que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos.....

..... A participação em formação (F), pós-graduações (PG), especializações (ESP) e cursos de direção (CD) será classificada até um máximo de 20 valores. Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6/7 horas.

| | Duração da Formação | Pós-Graduação/Especialização | Cursos de Direção |
|-----------------------------------|----------------------------|------------------------------|-------------------|
| Formação com interesse específico | 6/7 horas = 1 dia formação | máx. 2 | máx. 2 |
| Pontuação | 1 valor | 2 valores/ cada | 2 valores/cada |



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

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

.....AC - Avaliação Curricular

.....HA - Habilitações Académicas

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

.....AD – Avaliação de Desempenho.....

.....FP - Formação Profissional

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

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

.....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 reduzida 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 reais, 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 reais, 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 reais, 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 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 |

..... 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 suficiente 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%)

.....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 do n.º 5 do artigo 21º da Lei nº 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, e Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro, adaptada à administração local pela Lei 49/2012, de 29 de agosto, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro e 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.....

..... 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

A Presidente 
Dora Maria Mariano Gonçalves

1ª Vogal 
Sandra Paula Magalhães dos Santos

2ª Vogal 
Ana Rita Macedo da Cunha Duarte

