

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º
GRAU, CHEFE DA UNIDADE ORGÂNICA DE INTERAÇÃO COM O CIDADÃO E MODERNIZAÇÃO,
INSERDIDA NA DACMA/DMAG, DA CÂMARA MUNICIPAL DE VISEU**

ATA NÚMERO UM

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, PONDERAÇÕES E CLASSIFICAÇÃO FINAL

.....Aos 23 dias do mês de fevereiro 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 de Interação com o Cidadão e Modernização**, da Câmara Municipal de Viseu, aberto por deliberação da Câmara Municipal, de 26 de novembro de 2020, aprovado por deliberação da Assembleia Municipal no dia 18 de dezembro de 2020, constituído por: **Adelino Fernando de Almeida Costa, Diretor Municipal de Administração Geral**, na qualidade de Presidente do Júri e pelos Vogais efetivos, **Nelson António Teles Sêco, Chefe da Divisão de Atendimento ao Cidadão e Modernização Administrativa**, que substitui a Presidente nas faltas e impedimentos, e **Sandra Paula Magalhães dos Santos, Chefe da Divisão de Sistemas e Tecnologias de Inovação**, todos 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 n.º 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, que sejam detentores de uma licenciatura em tecnologias de informação e comunicação ou de tecnologias de design e multimédia, 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, com um mínimo de dois anos de

experiência profissional em funções, cargos ou atividades e responsabilidades daquela natureza e dois anos de experiência profissional na área de atuação do cargo a prover e ainda formação adequada para o seu exercício, de acordo com disposto no nº 1 do artigo 4º do Regulamento dos Cargos de Direção Intermédia de 3º grau do Município de Viseu.

.....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, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e o tipo de funções exercidas.

.....Deste modo, serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados, os seguintes fatores:.....

.....1) **Habilitações Académicas (HA)**, em que se ponderará o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida e o facto de a Licenciatura corresponder ou não ao perfil exigido bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso;

.....2) **Experiência Profissional Geral (EPG)**, em que se apreciará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, avaliando a duração dessa experiência e ainda o exercício de cargos dirigentes;

.....3) **Experiência Profissional Específica (EPE)**, em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente;

.....4) **Formação Profissional (FP)**, 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 em que são ponderadas as ações de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, tendo em conta exclusivamente as que foram frequentadas ou ministradas nos últimos dez anos.

..... A avaliação curricular dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, bem como cada fator nela considerada, através da aplicação da seguinte fórmula:

..... $AC = (HA + EPG + EPE + FP) / 4$, em que:

..... **AC** – Avaliação Curricular

..... **HA** - Habilitações Académicas.....

- **EPG** – Experiência Profissional Geral
- **EPE** – Experiência Profissional Específica
- **FP** – Formação Profissional
- **a) Habilitação Académica (HA)** – Neste âmbito, o Júri decidiu ponderar o fator Licenciatura correspondente ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, aferidos de acordo com os seguintes critérios:
- Licenciatura – 14 valores.....
- Pós-Graduação em área relevante para a função – 16 valores
- Mestrado em área relevante para a função – 18 valores
- Doutoramento em área relevante para a função – 20 valores.....
- A **HA** é majorada em 2 pontos caso a licenciatura apresentada seja nas áreas da informática, das tecnologias de informação e/ou da comunicação e marketing
- A classificação máxima deste fator é de 20 valores.....
- Neste fator, dada a natureza das funções a exercer, o Júri deliberou não admitir a substituição da habilitação académica ao nível da licenciatura, pela titularidade de formação e/ou experiência profissional.
- **b) Experiência Profissional Geral (EPG)** em que se avaliará e de acordo com a seguinte fórmula:
- **EPG = (EFP+ ECD) /2**, em que:
- **EFP = Exercício de Funções Públicas**, em cargos, carreiras, categorias ou funções, de acordo com o seguinte:
- De 2 anos e < a 5 anos – 12 valores
- ≥ 5 anos e < 10 anos – 14 Valores
- ≥ 10 anos e < a 15 anos – 16 Valores
- ≥ 15 anos e < 20 anos – 18 Valores
- ≥ 20 anos – 20 Valores
- **ECD = Exercício de Cargos Dirigentes**, de acordo com o seguinte:
- O não exercício – 10 valores
- < a 3 anos – 12 Valores
- ≥ 3 anos e < 6 anos – 14 Valores
- ≥ 6 anos e < 12 anos – 16 Valores
- ≥ 12 anos e < a 18 anos – 18 Valores
- ≥ 18 anos – 20 Valores

..... Em cumprimento do Regulamento dos Cargos de Direção Intermédia de 3º grau em vigor, serão excluídas as candidaturas que não comprovem a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível a habilitação académica referida na alínea a), de pelo menos 2 anos.

.....c) **Experiência Profissional Específica (EPE)** em que se avaliará o desempenho de funções na área para a qual o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte:

..... De 2 anos e < a 5 anos – 12 valores

..... ≥ 5 anos e < 10 anos – 14 Valores

..... ≥10 anos e < a 15 anos – 16 Valores

..... ≥ 15 anos e < 20 anos – 18 Valores

..... ≥ 20 anos – 20 Valores

..... Também em cumprimento do Regulamento dos Cargos de Direção Intermédia de 3º grau em vigor, serão excluídas as candidaturas que não comprovem a experiência profissional na área de atuação do cargo a prover, de pelo menos 2 anos.

.....d) **Formação Profissional (FP)** em que o Júri tomará em consideração as ações de formação com interesse específico, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, 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, à exceção de cursos de especialização e de direção que serão contabilizados independentemente da data da sua conclusão.

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

..... Serão consideradas “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional do lugar a prover. Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valorizadas.....

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

Ações de Formação com Interesse específico	Duração da Formação			
	≤ 24 horas	>24 horas e ≤48 horas	>48 horas e ≤96 horas	>96 horas
Pontuação	10 valores	14 valores	18 valores	20 valores

.....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 funcional e técnico:** pretenderá avaliar o conhecimento da função, bem como a competência técnica e a aptidão 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 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 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:

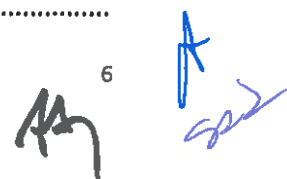
Excelente	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral.	18>20 valores
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral.	15>17 valores
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação oral.	13>14 valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral.	10>12 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:

..... $CF = (AC*0,4+EP*0,6)$, 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

O Presidente



(Adelino Fernando de Almeida Costa, Diretor da DMAG)

1ª Vogal



(Nelson António Teles Sêco, Chefe da DACMA)

2ª Vogal



(Sandra Paula Magalhães dos Santos, Chefe da DSTI)