MUNICÍPIO DE
VISEU

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU, CHEFE DA UNIDADE ORGÂNICA DE SUPORTE TÉCNICO ADMINISTRATIVO, DA CÂMARA MUNICIPAL DE VISEU

ATA NÚMERO UM

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, PONDERAÇÕES E CLASSIFICAÇÃO FINAL

.....Aos doze dias do mês de Janeiro 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 3º. Grau, da Unidade Orgânica de Suporte Técnico Administrativo, 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 17 de Dezembro de 2020, constituído por: Marcelo Caetano Martins Delgado, Diretor da Direção Municipal de Ordenamento do Território e Desenvolvimento Económico, na qualidade de Presidente do Júri e pelos Vogais efetivos, José Mário Janeiro Figueiredo, Chefe de Divisão da Divisão de Gestão Urbana, que substitui o Presidente nas faltas e impedimentos, e José Carlos D'Almeida, Chefe de Divisão da Divisão de Fiscalização Urbana, 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 nº 1 do artigo 20.º e no nº 1 do 21.º, ambos 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 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 horas. .....

Formação com interesse específico	Duração da Formação	Pós-Graduação/Especialização	Cursos de Direção
	6 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 valoração 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.....

MUNICÍPIO DE
VISEU

.....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_____

(_____)

1ª Vogal_____

(_____)

2ª Vogal_____

(_____)