

ATA N.º 1

----- CONCURSO PARA RECRUTAMENTO UM CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – CHEFE DA DIVISÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA -----

----- Aos vinte e nove dias do mês de janeiro de dois mil e vinte, reuniu o júri do concurso em epígrafe, designado nos termos do n.º 1 do artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, por deliberação da Assembleia Municipal de 31 de outubro de 2019 sob proposta do órgão executivo aprovada em 10 de outubro de 2019, constituído pelos seguintes membros:-----

Presidente: Dr.ª Paula Cristina Barata Joaquim Crisóstomo, Chefe da Divisão de Planeamento, Coordenação Estratégica e Ambiente do Município de Vila de Rei;

---- Vogais Efetivos:-----

---- 1.º - Dr. João Dias Matos, Chefe de Divisão Financeira e Logística da Câmara Municipal de Viseu; -----

---- 2.º - Eng.º Paulo Manuel Rocha da Cunha Esteves, Chefe da Divisão do Gabinete de Atendimento Integrado ao Município, do Departamento de Administração e Finanças, da Câmara Municipal da Sertã.-----

----- A presente reunião teve como objetivo definir:-----

----- 1.º - Os critérios de apreciação e ponderação curricular;-----

----- 2.º - Os critérios de apreciação e ponderação da entrevista pública;-----

----- 3.º - O sistema de avaliação e fórmulas a aplicar na determinação da valoração final.-----

----- **Ponto 1:** Critérios de apreciação e ponderação curricular-----

----- O júri deliberou, por unanimidade, eleger a definição de avaliação curricular constante da alínea c) n.º 1 do artigo 5.º da regulamentação do procedimento concursal para provimento de postos de trabalho na administração pública aprovada pela Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, segundo a qual “Avaliação curricular que visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar;” tendo em consideração o disposto no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro na sua atual redação que procede à adaptação à administração local do Estatuto do Pessoal Dirigente dos serviços e organismos da administração pública, o qual estabelece que “Os titulares dos cargos de direcção intermédia são recrutados,

por procedimento concursal, nos termos do artigo seguinte, de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direcção, coordenação e controlo (...) -----

----- O júri deliberou, por unanimidade, que as candidaturas deverão ser formalizadas mediante requerimento dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Pedrógão Grande, podendo ser entregue pessoalmente, na Sub-Unidade dos Recursos Humanos, dentro das horas normais de expediente, ou remetido pelo correio, registado com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado, para a Câmara Municipal de Pedrógão Grande, sita no Largo da Devesa, n.º 14, 3270-101 Pedrógão Grande. Só é admissível a apresentação de candidaturas em suporte de papel, não sendo aceites candidaturas entregues em suporte digital ou enviadas por correio eletrónico.-----

----- O requerimento deve ser acompanhado dos seguintes documentos, sob pena de exclusão: -----

----- a) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias/profissionais e diplomas de curso de formação profissional;-----

----- b) Curriculum vitae detalhado, datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional, explicitando as tarefas desenvolvidas pelo candidato ao longo da sua atividade profissional e respetivo tempo de permanência e a indicação dos serviços onde tem exercido funções e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, os quais, todavia só serão tidos em consideração pelo Júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente, através de fotocópias dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação.-----

----- c) Declaração, autenticada, emitida pelo serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, da qual conste a modalidade da relação jurídica de emprego público, a categoria e a antiguidade na mesma, bem como a antiguidade na carreira e na função pública;-----

----- d) Declaração, autenticada, emitida pelo (s) serviço (s) em que os candidatos se encontrem, ou se tenham encontrado vinculados, onde conste inequivocamente as funções/atividades exercidas, bem como a duração das mesmas; -----

----- e) Outros documentos comprovativos das situações invocadas pelos candidatos e suscetíveis de influírem na avaliação.-----

---- Os candidatos que exerçam funções ao serviço do Município de Pedrógão Grande ficam dispensados de apresentar as fotocópias dos certificados, desde que os referidos documentos se encontrem arquivados no respetivo processo individual. -----

Mais decidiu o júri que a avaliação curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a grelha de referência em anexo (Anexo I), e resultará da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$----- AC = (HA+EP+FP) / 3 -----$$

---- Em que:-----

---- HA = Habilitação Académica certificada pelas entidades competentes, e em que se ponderará o tempo decorrido desde a conclusão da licenciatura, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro na sua atual redação, de acordo com os seguintes critérios:-----

Habilitação	Pontuação
Licenciatura concluída há pelo menos 4 anos	16 valores
Licenciatura concluída há mais de 10 anos	20 valores

---- EP = Experiência Profissional, cuja avaliação assentará em dois sub-parâmetros a saber: Experiência Profissional Geral (EPG) e Experiência Profissional em funções de direção ou de coordenação (EPDC), de acordo com os seguintes critérios: -----

$$----- EP = (EPG + EPDC) / 2 -----$$

---- Sendo:-----

---- EPG = Experiência total em anos de serviço na administração pública, pontuada da seguinte forma: -----

EPG	Pontuação
Até 2 anos	10 valores
> 2 anos até ≤ 6 anos	12 valores
> 6 anos até ≤ 8 anos	14 valores

> 8 anos até ≤ 10 anos	16 valores
> 10 anos até ≤ 12 anos	18 valores
Mais de 12 anos	20 valores

----- EPDC = Experiência profissional em funções de direção ou de coordenação traduzida em anos, pontuada da seguinte forma: -----

EPDC	Pontuação
Sem experiência	10 valores
Até 1 ano	12 valores
> 1 ano até ≤ 3 anos	14 valores
> 3 anos até ≤ 6 anos	16 valores
> 6 anos até ≤ 9 anos	18 valores
Mais de 9 anos	20 valores

----- FP = Formação profissional em que serão consideradas todas as ações de formação profissionais (nomeadamente, cursos, pós-graduações, formações de curta duração, seminários, workshops, jornadas, colóquios) desde que devidamente comprovadas, realizadas em áreas com interesse para o cargo a prover, pontuada da seguinte forma: -----

FP	Pontuação
Sem formação	0 valores
< 50 horas	4 valores
≥ 50 horas e < 100 horas	8 valores
≥ 100 horas e < 200 horas	12 valores
≥ 200 horas e < 400 horas	16 valores
≥ 400 horas	20 valores

----- Mais foi deliberado que às ações que não discriminem o número de horas será atribuído 6 horas. -----

----- O júri deliberou, por unanimidade, que sobre os candidatos que satisfaçam os requisitos formais de provimento será efetuada a análise dos documentos que constituem a candidatura para classificação do método de avaliação curricular. Os candidatos que não obtenham o mínimo de 9,5 valores em sede de avaliação

curricular serão excluídos do presente procedimento, sendo os restantes candidatos convocados para a realização da entrevista pública.-----

----- **Ponto 2:** Critérios de apreciação e ponderação da entrevista pública-----

----- A entrevista pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.-----

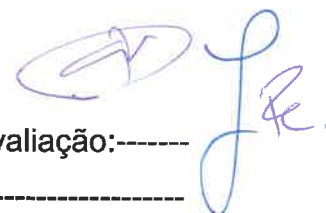
----- Tendo em consideração a complexidade de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o Júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles:-----

----- a) Sentido crítico: avaliação da capacidade de análise crítica do candidato e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas e 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

----- b) Competência técnica: avaliação do conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção,

coordenação e controlo e 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.	18-20 Valores
Muito Bom	Quando revele muito bom conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	15-17 Valores
Bom	Quando revele bom conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	13-14 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzido conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	1-9 Valores

----- c) Expressão e fluência verbais: avaliação da capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese, compreendendo os seguintes níveis de avaliação. -----

Excelente	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral e de síntese.	18-20 Valores
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral e de síntese.	15-17 Valores
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação oral e de síntese.	13-14 Valores
Suficiente	Quando revele razoável capacidade de comunicação oral e de síntese.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral e de síntese.	1-9 Valores

----- d) **Motivação:** avaliação quer dos motivos de apresentação da candidatura ao cargo quer do interesse do candidato pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica, compreendendo os seguintes níveis de avaliação: -----

Excelente	Quando demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções de direção 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 de direção na área de atuação do cargo a prover.	15-17 Valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções de direção na área de atuação do cargo a prover.	13-14 Valores
Suficiente	Quando demonstre suficiente nível de motivação para o exercício de funções de direção na área de atuação do cargo a prover.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções de direção na área de atuação do cargo a prover.	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 na entrevista pública resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos. Para o efeito, o Júri procedeu à elaboração de uma ficha de classificação que será utilizada na Entrevista Pública e cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (Anexo II).-----

----- **Ponto 3:** Sistema de avaliação e fórmulas a aplicar na determinação da valoração final -----

----- A 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:-----

$$----- CF = [(AC * 0,5) + (EP * 0,5)] -----$$

----- em que:-----

----- CF = Classificação Final -----

----- AC = Avaliação Curricular -----

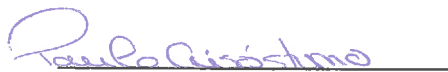
----- EP = Entrevista Pública -----

----- O Júri procedeu à elaboração da ficha auxiliar de classificação final, que se encontra anexa à presente ata da qual faz parte integrante (anexo III).-----

----- O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 5 do artigo 21º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.-----

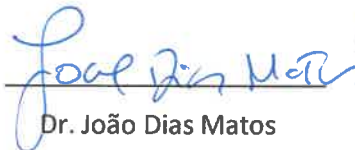
----- Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos.-----

O Presidente do Júri



Dr.ª Paula C. B. J. Crisóstomo

O Vogal



Dr. João Dias Matos

O Vogal



Eng.º Paulo M. R. C. Esteves



ANEXO I – Grelha de referência para avaliação curricular

Candidato(a): _____

Data: ___/___/2019

Parâmetros	Critério	Pontuação	Pontuação atribuída	Pontuação
Habilitação Académica	Licenciatura concluída há pelo menos 4 anos	16		
	Licenciatura concluída há mais de 10 anos	20		
EP = (EPG + EPDC) / 2	EPG	Até 2 anos	10	
		> 2 anos até ≤ 6 anos	12	
		> 6 anos até ≤ 8 anos	14	
		> 8 anos até ≤ 10 anos	16	
		> 10 anos até ≤ 12 anos	18	
		Mais de 12 anos	20	
	EPDC	Sem experiência	10	
		Até 1 ano	12	
		> 1 ano até ≤ 3 anos	14	
		> 3 anos até ≤ 6 anos	16	
		> 6 anos até ≤ 9 anos	18	
		Mais de 9 anos	20	
FP	Sem formação	0		
	< 50 horas	4		
	≥ 50 horas e < 100 horas	8		
	≥ 100 horas e < 200 horas	12		
	≥ 200 horas e < 400 horas	16		
	≥ 400 horas	20		

$$AC = (HA+EP+FP) / 3$$

Classificação:

O Presidente do Júri

O Vogal

O Vogal

Dr.ª Paula C. B. J. Crisóstomo

Dr. João Dias Matos

Eng.º Paulo M. R. C. Esteves

ANEXO II – Grelha de referência para entrevista profissional



Candidato(a): _____

Júri: _____ Data: ___/___/2019

Competência	Observações (Comps. Evidenciados)	Valoração da resposta
Sentido crítico: avaliação da capacidade de análise crítica do candidato e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas		
Competência técnica: avaliação do conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo		
Expressão e fluência verbais: avaliação da capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese		
Motivação: avaliação quer dos motivos de apresentação da candidatura ao cargo quer do interesse do candidato pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica		

O Presidente do Júri

O Vogal

O Vogal

Dr.ª Paula C. B. J. Crisóstomo

Dr. João Dias Matos

Eng.º Paulo M. R. C. Esteves

ANEXO III – Ficha auxiliar de classificação final



Candidato(a): _____

Data: ___/___/2019

Método de seleção	Classificação obtida
Avaliação Curricular	
Entrevista Pública	

CF = [(AC * 0,5) + (EP * 0,5)]

Classificação Final =

O Presidente do Júri

O Vogal

O Vogal

Dr.ª Paula C. B. J. Crisóstomo

Dr. João Dias Matos

Eng.º Paulo M. R. C. Esteves