

ATA DE CRITÉRIOS

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO PROVIMENTO DO CARGO DE CHEFE DA DIVISÃO DE GESTÃO URBANÍSTICA

Aos quatro dias do mês de março de dois mil e vinte e seis, no edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do concurso em epígrafe, o qual foi designado por deliberação da assembleia municipal, sob proposta da câmara municipal, com a presença de Ana Cristina Prego Simões Ozório, Vereadora do Pelouro do Urbanismo, Planeamento e Mobilidade, Cristina Maria Santos Rodrigues, Diretora do Departamento do Urbanismo, Planeamento, Transportes e Mobilidade e Paulo Manuel Moreira Ferreira, Diretor do Departamento Administrativo e Financeiro, a fim de definir os critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular e da Entrevista Profissional Pública, bem como o sistema de classificação final e respetiva fórmula classificativa, do concurso acima referido, de acordo com o previsto na Lei n.º2/2004 de 15/01, na sua redação atual.

Assim, de acordo com o estabelecido nos referidos diplomas, o júri deliberou fixar aos referidos métodos de seleção, os seguintes critérios, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa.

Métodos de Seleção:

- 1- Avaliação Curricular;
- 2- Entrevista Profissional Pública.

Descrição e Ponderação:

1 - Avaliação Curricular - visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional e a formação realizada. Acresce que todos estes parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento/s oficial/ais emitido/s pelas respetivas entidades e se submetidos dentro do prazo de candidatura. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

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

Em que:

AC - Avaliação Curricular; **HA** - Habilitação Académica; **FP** – Formação Profissional;

EP - Experiência Profissional

a) Habilitação Académica – onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho, sendo ponderada da seguinte forma:

- Grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) – 18 valores;

- Grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado), na respetiva área – 19 valores;
- Grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Doutoramento) – 20 valores.

Os valores não são cumulativos pelo que, no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

- b) Formação Profissional – neste fator, pretende-se avaliar a formação profissional e outros cursos de especialização, concluídos e comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, e se submetidos dentro do prazo de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional.

A Formação Profissional será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtida nos últimos 10 anos, anteriores à data da publicação do aviso de abertura na BEP. A posse de Pós-Graduação/MBA considerar-se-á independentemente da data de obtenção, desde que diretamente relacionada com a área funcional do cargo a prover. Para avaliação deste fator, o júri considerará a formação desde que comprovada por certificados, diplomas ou outros documentos credíveis que indiquem expressamente o número de horas ou dias.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

A avaliação será realizada nos seguintes termos:

Sem frequência de cursos ou ações de formação – 0 valores;

- Cursos ou ações de formação com duração até 20 horas – 1 valor;
- Cursos ou ações de formação com duração de 21 a 40 horas – 2 valores;
- Cursos ou ações de formação com duração de 41 a 60 horas – 3 valores;
- Cursos ou ações de formação com duração de 61 a 80 horas – 4 valores;
- Cursos ou ações de formação com duração superior a 80 horas – 5 valores;
- Pós-Graduação/MBA – 6 valores.

A acumulação desta pontuação não poderá exceder os 20 valores.

- c) Experiência Profissional – neste fator será ponderado o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover. Será ponderado o desempenho de funções na área e em cargo de direção, desde que devidamente comprovados, por certificados, declarações ou outro documento idóneo, onde conste inequivocamente as atividades desenvolvidas e a respetiva duração (início e fim), e se submetido dentro do prazo de candidatura, da seguinte forma:

- Sem experiência profissional ou com comprovada experiência profissional, inferior a 4 anos, em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura - 0 valores;
- Com comprovada experiência profissional, igual ou superior 4 anos e inferior a 8 anos, em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura - 10 valores;
- Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 8 anos, em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura - 11 valores;
- Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 4 anos e inferior a 8 anos, em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura na área do cargo a prover - 12 valores;
- Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 8 anos, em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura na área do cargo a prover - 13 valores;
- Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos, em funções de direção, dentro da área do cargo a prover - 14 valores;
- Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 6 anos, em funções de direção, dentro da área do cargo a prover - 15 valores;
- Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover - 16 valores;
- Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 6 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover - 17 valores;
- Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover - 18 valores;
- Com comprovada experiência profissional, superior a 6 anos e inferior a 9 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover - 19 valores;
- Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 9 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover - 20 valores.

Os valores não são cumulativos pelo que, no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

2 - A Entrevista Profissional Pública, com duração até trinta minutos, será classificada de 0 a 20 valores e destina-se a avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, para o exercício do cargo, através de comparação com o perfil delineado, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPP = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E, F) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

A - Capacidade para estabelecer objetivos/propostas organizacionais no âmbito do cargo a desempenhar;

B - Sentido crítico e capacidade de inovação;

C - Motivação demonstrada relativamente ao cargo colocado a concurso;

D - Orientação para os resultados;

E - Capacidade de liderança e gestão das pessoas;

F - Tolerância à pressão e contrariedades.

A - Capacidade para estabelecer objetivos/propostas organizacionais no âmbito do cargo a desempenhar (avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido e os conhecimentos que o candidato possui na área do cargo a prover):

- Demonstrou possuir elevada capacidade para estabelecer objetivos/propostas - 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade para estabelecer objetivos/propostas - 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade para estabelecer objetivos/propostas - 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade para estabelecer objetivos/propostas - 8 valores;
- Não demonstrou possuir capacidade para estabelecer objetivos/propostas - 4 valores.

B - Sentido crítico e capacidade de inovação (avaliar a capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação):

- Demonstrou possuir elevado sentido critico e capacidade de inovação - 20 valores;
- Demonstrou possuir muito bom sentido critico e capacidade de inovação - 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatório sentido critico e capacidade de inovação - 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente sentido critico e capacidade de inovação - 8 valores;
- Não demonstrou possuir sentido critico e capacidade de inovação - 4 valores.

C - Motivação demonstrada relativamente ao cargo colocado a concurso (avaliar os interesses e motivações profissionais do candidato inerentes ao cargo a desempenhar):

- Demonstrou possuir elevada motivação para o cargo colocado a concurso - 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa motivação para o cargo colocado a concurso - 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória motivação para o cargo colocado a concurso - 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente motivação para o cargo colocado a concurso - 8 valores;
- Não demonstrou possuir motivação para o cargo colocado a concurso - 4 valores.

D - Orientação para resultados (avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as atividades e projetos e que lhe são colocados):

- Demonstrou possuir elevada orientação para resultados - 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa orientação para resultados - 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória orientação para resultados - 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente orientação para resultados - 8 valores;
- Não demonstrou possuir capacidade de orientação para resultados - 4 valores.

E - Capacidade de liderança e gestão das pessoas (avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização):

- Demonstrou possuir elevada capacidade de liderança e gestão das pessoas - 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de liderança e gestão das pessoas - 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de liderança e gestão das pessoas - 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de liderança e gestão das pessoas - 8 valores;
- Não demonstrou possuir capacidade de liderança e gestão das pessoas - 4 valores.

F - Tolerância à pressão e contrariedades (avaliar a capacidade de lidar com situações de pressão e com contrariedades, de forma adequada e profissional):

- Demonstrou possuir elevada capacidade de tolerância à pressão e contrariedades - 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de tolerância à pressão e contrariedades - 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de tolerância à pressão e contrariedades - 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de tolerância à pressão e contrariedades - 8 valores;
- Não demonstrou possuir capacidade de tolerância à pressão e contrariedades - 4 valores.

A classificação final resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EPP \times 60\%)$$

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

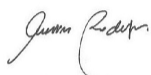
EPP = Entrevista Profissional Pública

Serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, bem como os que não comparecerem à Entrevista Profissional Pública.

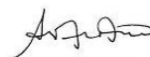
O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência dos interessados.

O dia, hora e local da Entrevista Profissional Pública, será marcado oportunamente sendo os candidatos admitidos convocados, pela forma prevista no artigo 6º e no nº 3 do artigo 16º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

O JÚRI,



Assinatura digital qualificada



Assinatura digital qualificada

