



MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA

CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature: Luís Sequeira

ATA DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NO CARGO DE CHEFE DE DIVISÃO MUNICIPAL (DOMA) DO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE CASTELO DE PAIVA, EM COMISSÃO DE SERVIÇO, ABERTO POR DESPACHO DO VEREADOR DO PELOURO DOS RECURSOS HUMANOS DE 30/09/2020.-----

Aos dezanove dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu o Júri do procedimento concursal de recrutamento e seleção de um Chefe de Divisão Municipal (Divisão de Obras Municipais e Ambiente), excecionalmente através de videoconferência face ao risco inerente à situação de pandemia COVID-19 e uma vez que se encontravam assegurados os meios técnicos que garantem a sua fidedignidade, constituído pela Prof.ª Doutora Manuela Maria Ribeiro da Silva Patrício, Professora Adjunta Doutorada e Vice-Presidente para a área jurídica do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, que presidiu ao júri, e pelos vogais Dr. Adão Manuel Alves dos Santos, Diretor do Departamento Técnico da Câmara Municipal de Castelo de Paiva, e Eng.º Luís Manuel Rodrigues Sequeira, Chefe da Divisão de Gestão de Serviços Municipais, Ambiente e Redes Viárias da Câmara Municipal de Cinfães a fim de fixar os critérios de apreciação da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública e respectiva ponderação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método.-----

Após discussão sobre o assunto o júri deliberou, por unanimidade, que a **avaliação curricular**, cotada numa escala de zero a vinte valores, consta da ponderação da **Experiência Profissional, Avaliações do Desempenho, Formação Profissional e Habilitação Académica**, sendo a respectiva classificação obtida por aplicação da fórmula: **$Ac=25\%Ep+50\%Ad+15\%Fp+10\%Ha$** , nos seguintes termos:-----

- a) **Experiência Profissional** - será ponderada a experiência profissional dos candidatos no exercício de funções na



Administração Pública conforme a seguir se indica, cotada numa escala de 0 a 20 valores, não sendo as respectivas pontuações cumulativas:-----

1. Candidatos sem experiência em cargos de direção/coordenação de unidades orgânicas (Divisões/Departamentos) no âmbito das Autarquias Locais: -----

1.1. Candidatos sem experiência profissional no exercício de funções correspondentes à carreira Técnica Superior no âmbito das atribuições da Divisão para que é aberto o procedimento: **5 valores;-----**

1.2. Candidatos com experiência profissional no exercício de funções correspondentes à carreira Técnica Superior no âmbito das atribuições da Divisão para que é aberto o procedimento:-----

1.2.1. Com experiência até 4 anos - **10 valores;**

1.2.2. Com experiência superior a 4 anos até 10 anos - **12 valores;-----**

1.2.3. Com experiência superior a 10 anos - **15 valores;-----**

2. Candidatos com experiência de coordenação/direcção de unidades orgânicas (Divisões/Departamentos) no âmbito das Autarquias Locais: -----

2.1.1. Com experiência até 3 anos - **16 valores;**

2.1.2. Com experiência superior a 3 anos até 6 anos - **18 valores;-----**

2.1.3. Com experiência superior a 6 anos - **20 valores.-----**

No parâmetro da experiência profissional os candidatos apenas poderão ser valorados por um dos itens correspondentes ao ponto 1 ou ao ponto 2, sendo sempre considerada a experiência de coordenação/direcção de unidades orgânicas (Divisões/Departamentos) no âmbito das



MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA

CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature: Luis Aguiar

Autarquias Locais (ponto 2) em detrimento da experiência em áreas diversas (ponto 1).-----

b) Avaliações do Desempenho - será ponderada a média das expressões quantitativas da avaliação do desempenho dos últimos três biénios no âmbito do SIADAP 3 - avaliação dos trabalhadores (anos 2013 a 2018), nos seguintes termos:----

1. Média inferior a 2 - 0 valores;-----
2. Média entre 2 e 2,5 - 10 valores;-----
3. Média entre 2,6 e 3 - 12 valores;-----
4. Média entre 3,1 e 3,5 - 14 valores;-----
5. Média entre 3,6 e 4 - 16 valores;-----
6. Média entre 4,1 e 4,5 - 18 valores;-----
7. Média superior a 4,5 - 20 valores.-----

Na falta de avaliação de desempenho de um determinado biénio a média será aferida pelos restantes anos objeto de avaliação.-----

Quando o trabalhador não possua avaliação em nenhum dos biénios indicados (2013/14, 2015/16 e 2017/18) por causa que não lhe seja imputável, devidamente comprovada, ser-lhe-ão atribuídos 10 pontos.-----

c) Formação Profissional - será aferido o número total de horas de formação frequentadas nos últimos três anos (de 2018 a 2020), em especial na área de atuação da referida Divisão (DOMA), bem como na área da Gestão de Recursos Humanos e de Chefia e Liderança, valoradas nos seguintes termos:-----

1. Não possui formação nos últimos três anos - 0 valores;--
2. Formação na área de atuação da referida Divisão (DOMA), bem como na área da Gestão de Recursos Humanos e de Chefia e Liderança:-----
 - 2.1. Inferior a 50 horas - 10 valores;-----
 - 2.2. Entre 50 e 200 horas - 12 valores;-----
 - 2.3. Entre 201 e 400 horas - 14 valores;-----


Luiz Segura

2.4. Superior a 400 horas - mais dois valores por cada 200 horas com o limite de 20 valores.-----

3. Formação em áreas diversas do âmbito de atuação da referida Divisão (DOMA): -----

3.1. Metade das cotações indicadas no ponto dois.---

A classificação do parâmetro da formação profissional tem como limite 20 valores e resulta da soma das pontuações correspondentes aos pontos 2 e 3, sem prejuízo do disposto no ponto 1.-----

d) Habilitação Acadêmica - será ponderado o grau acadêmico dos candidatos, bem como a detenção de pós-graduação ou curso de especialização na área de atividade para que é aberto o procedimento:-----

1. **Grau Acadêmico:**-----

a) Licenciatura/Licenciatura com mestrado integrado - 14 valores;-----

b) Mestrado não integrado - 16 valores;-----

c) Doutorado - 18 valores.-----

2. **Pós-graduação** na área de atuação da Divisão: 2 valores cada. -----

A classificação deste parâmetro resulta da soma das pontuações correspondentes à habilitação acadêmica e cursos de pós-graduação.-----

Relativamente à **Entrevista Pública** deliberou o Júri do procedimento, por unanimidade, que a mesma terá a duração de **60 minutos** e constará da discussão da experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados pelos candidatos, tendo por referência as atribuições e competências dos titulares de cargos dirigentes das Câmaras Municipais e o perfil pretendido, de forma a determinar se o perfil do candidato corresponde ao perfil exigido para ocupação do respectivo posto de trabalho, sendo ponderados os seguintes parâmetros que constituem a Entrevista Pública, utilizando para o efeito a grelha



MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA

CÂMARA MUNICIPAL

classificativa que também se indica: a) **Capacidade de comunicação/expressão** - avaliação da capacidade de comunicação e argumentação dos candidatos; b) **Comportamento e postura** - avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal e gestão do stress; c) **Capacidade de organização e gestão** - será aferida através da experiência profissional dos candidatos, do conhecimento do funcionamento dos Serviços da Autarquia, bem como da capacidade de iniciativa, criatividade, inovação e sentido crítico; d) **Coordenação de atividades e equipas de trabalho** - avaliação da capacidade de coordenar equipas de trabalho, planificar actividades, avaliar resultados e gerir conflitos.-----

Grelha Classificativa dos Parâmetros:

Elevado	20 valores
Bom	16 valores
Suficiente	12 valores
Reduzido	8 valores
Insuficiente	4 valores

A classificação a atribuir a cada parâmetro a avaliar na entrevista pública resulta de votação nominal e por maioria, sendo a classificação final do método obtida pela média aritmética simples das classificações dos quatro parâmetros a avaliar.-----

A classificação final dos candidatos admitidos será obtida por aplicação da fórmula $Cf=30\%Ac+70\%Ep$, em que Cf= classificação final, Ac= resultado da avaliação curricular e Ep= resultado da Entrevista Pública.-----

Nos termos do n.º6 do artigo 21.º da Lei n.º2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, findo o procedimento concursal e tendo por base os resultados dos métodos de seleção, o Júri elabora a proposta de nomeação, com indicação das razões pelas quais a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos; o Júri pode considerar que nenhum dos candidatos reúne condições para ser nomeado.-----

Para constar e legais efeitos se lavrou a presente ata que,
depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros
do Júri. -----

Os Membros do Júri,



