



MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA

CÂMARA MUNICIPAL

ATA DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NO CARGO DE CHEFE DE DIVISÃO MUNICIPAL (DGFPD) 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 27/02/2018.-----

Aos nove dias do mês de março do ano dois mil e dezoito, pelas onze horas, no edifício dos Paços do Município de Castelo de Paiva, reuniu o Júri do procedimento de recrutamento e seleção de um Chefe de Divisão Municipal tendo em vista a ocupação do posto de trabalho de Chefe da DGFPD do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Castelo de Paiva, em regime de comissão de serviço, constituído pela Dr.ª Manuela Maria Ribeiro da Silva Patrício, Assessora Jurídica, Professora Adjunta Doutorada do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto - ISCAP, que presidiu ao Júri, e pelos vogais Dr. Vasco André Moreira Pimenta, Chefe da Divisão de Administração Geral da Câmara Municipal de Castelo de Paiva, e Dr. Adão Manuel Alves dos Santos, Diretor do Departamento Técnico do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Castelo de Paiva, em substituição da Dr.ª Cristina Maria Pires de Oliveira, Chefe da Divisão de Gestão Financeira da Câmara Municipal de Lousada, que informou não lhe ser possível comparecer, a fim de fixar os critérios de apreciação da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública e respetiva 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 respetiva 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, cotada numa escala de zero a vinte valores, como a seguir se indica, não sendo as respectivas pontuações cumulativas:-----

1. Candidatos sem experiência de coordenação/direção de unidades orgânicas (divisões/departamentos) no âmbito das Autarquias Locais:-

1.1 Candidatos sem experiência profissional na área de atividade para que é aberto o procedimento no exercício de funções correspondentes à carreira Técnica Superior no âmbito das Autarquias Locais: **5 valores**;-----

1.2 Candidatos com experiência profissional na área de atividade para que é aberto o procedimento no exercício de funções correspondentes à carreira Técnica Superior no âmbito das Autarquias Locais:-----

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/direção de unidades orgânicas no âmbito das Autarquias Locais:-----

2.1 Sem experiência de coordenação/direção na área de atuação da Divisão de Gestão Financeira, Patrimonial e do Desenvolvimento:-----

2.1.1 Com experiência até 3 anos - **14 valores**;-----

2.1.2 Com experiência superior a 3 anos até 9 anos - **16 valores**;-----

2.1.3 Com experiência superior a 9 anos - **18 valores**.-----



Mito
V.A. meuk

MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA

CÂMARA MUNICIPAL

2.2 Com experiência de coordenação/direção na área de atuação da Divisão de Gestão Financeira, Patrimonial e do Desenvolvimento:-----

2.2.1 Com experiência até 3 anos - 16 valores;-----

2.2.2 Com experiência superior a 3 anos até 9 anos - 18 valores;-----

2.2.3 Com experiência superior a 9 anos - 20 valores.-----

No parâmetro da experiência profissional os candidatos apenas poderão ser classificados por um dos itens correspondentes ao ponto 1 ou ao ponto 2, sendo sempre considerada a experiência de coordenação/direção (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 anos 2012 a 2016 (SIADAP 3 - dos trabalhadores), nos seguintes termos:-----

1. Média inferior a 2 - 0 valores;-----

2. Média entre 2 e 2,5 - 10 valores;-----

3. Média entre 2,51 e 3 - 12 valores;-----

4. Média entre 3,01 e 3,5 - 14 valores;-----

5. Média entre 3,51 e 4 - 16 valores;-----

6. Média entre 4,01 e 4,5 - 18 valores;-----

7. Média superior a 4,5 - 20 valores.-----

Na falta de avaliação de desempenho de um determinado ano/período (SIADAP 3) a média será aferida pelos restantes anos/períodos objeto de avaliação.-----

c) Formação Profissional - será aferido o número total de horas de formação frequentadas no período de 2012 a 2018, em especial na área de atuação da Divisão de Gestão Financeira, Patrimonial e do Desenvolvimento, bem como na área da Gestão de Recursos Humanos e de Chefia e Liderança, valoradas nos seguintes termos:-----

1. Não possui formação nos últimos 4 anos - 0 valores;--

2. Formação na área de atuação da referida Divisão, 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 100 horas - 12 valores;-----

2.3. Entre 101 e 150 horas - 14 valores;-----

2.4. Entre 151 e 200 horas - 16 valores;-----

2.5. Superior a 200 horas - mais dois valores por cada 100 horas com o limite de 20 valores.-----

3. Formação em áreas diversas do âmbito de atuação da Divisão de Gestão Financeira, Patrimonial e do Desenvolvimento: -----

3.1. Metade das cotações indicadas no ponto dois.

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, atribuir-se-á 0,20 valores.-----

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 ponto 1.-----

d) Habilitação Académica - será ponderado o grau académico dos candidatos, bem como a detenção de pós-graduação na área de atividade para que é aberto o procedimento:-----

1. Grau Académico:-----

1.1 Licenciatura - 14 valores;-----

1.2 Mestrado - 16 valores;-----

1.3 Doutoramento - 18 valores;-----

2. Pós-graduação na área de atividade para que é aberto o procedimento: 2 valores cada. -----

A classificação deste parâmetro resulta da soma das pontuações correspondentes à habilitação académica e curso 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 aspetos comportamentais evidenciados pelos



MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA

CÂMARA MUNICIPAL

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 respetivo posto de trabalho, sendo ponderados os seguintes parâmetros que constituem a Entrevista Pública, utilizando para o efeito a grelha 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 estresse; 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 atividades, 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, alterada e republicada pela Lei n.º64/2011, de 22 de dezembro, 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 o provimento.-----
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,






