



CÂMARA MUNICIPAL DE BAIÃO

Celeste Valente
Luis Sequeira

Ata n.º 1

Reunião do Júri do Procedimento Concursal para provimento do cargo de chefe de direção intermédia de 2.º grau
Chefe da Divisão do Planeamento e Gestão do Território
Definição de Critérios

Data: 2023-07-20	Hora: 14H30	
Agenda:		
1. Definição dos critérios de seleção do procedimento de recrutamento, por procedimento concursal para provimento de Cargos dirigentes intermédios de 2.º grau		
Presenças	Função	Município
Arqº Rui José da Silva Pinto de Almeida	Presidente do Júri	Diretor de Departamento de Obras Municipais e Urbanismo - Município de Marco de Canaveses
Engª. Maria Celeste Margarida Fernandes Valente	1.º Vogal	Chefe de Divisão de Manutenção, Obras e Ambiente – Município de Baião
Engº. Luis Manuel Rodrigues Sequeira	2.º Vogal	Chefe de Divisão de Gestão de Serviços Municipais, Ambiente e Redes Viárias - Município de Cinfães

ASSUNTOS DESENVOLVIDOS NA REUNIÃO:

Por Deliberação da Câmara Municipal de 14.06.2023 foi aprovada a abertura de um procedimento de recrutamento para cargos dirigentes intermédios de 2.º grau, nomeadamente:

- Dirigente intermédio de 2.º grau - Divisão do Planeamento e Gestão do Território

Neste sentido, cabe ao Júri a densificação dos métodos de seleção definidos.

1. Definição do Posto de Trabalho e perfil pretendido

O posto de trabalho e o perfil pretendido correspondem ao exercício de funções dirigentes previstas no Art.º 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, conjugado com as atribuições e competências da respetiva Unidade Orgânica, em conformidade com o Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Baião, aprovado e publicado em 20 de janeiro de 2023, pelo Despacho n.º 1057/2023, no Diário da República n.º 15, 2ª Serie, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e que reúnam até ao termo do prazo para aceitação de

candidaturas, quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

2. Métodos de seleção e definição de critérios de avaliação

Os métodos de seleção a aplicar a todos os candidatos serão a avaliação curricular e a entrevista pública de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 40\% + EPS \times 60\%$$

Sendo:

CF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Pública de Seleção

2.1 Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular, destina-se a avaliar as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo dirigente, na área para a qual o procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo currículo, sendo ponderados os seguintes fatores: Habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional.

Neste parâmetro serão avaliadas as competências técnicas que, tratando-se de um método baseado na análise documental permite aferir da qualificação profissional dos candidatos.

O método de Avaliação Curricular (AC) será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 35\% + FP \times 30\% + EP \times 35\%$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

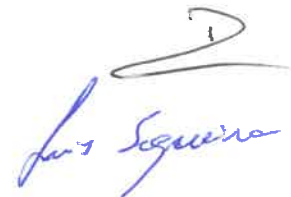
EP = Experiência Profissional

2.1.1 As habilitações académicas (HA) – serão ponderadas e valoradas até ao máximo de 20 valores da seguinte forma:

- Nota Final da Licenciatura: até 13 valores - 12 valores
- Nota Final da Licenciatura: de 14 a 17 valores – 15 valores
- Nota Final da Licenciatura: superior a 17 valores – 18 valores

À ponderação resultante da nota final da licenciatura acresce, 1 valor se for detentor de mestrado ou 2 valores se for detentor de doutoramento.

2.1.2 A Formação Profissional (FP) serão ponderadas as ações de formação das áreas diretamente relacionadas com as atribuições da unidade orgânica a prover, bem como as que se encontrem relacionadas com as funções de Direção e investigação científica, sendo valoradas até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:



- Por cada ação de formação com duração igual ou inferior a 7 horas = 3 valores;
- Por cada ação de formação com duração superior a 7 a 14 horas = 4 valores;
- Por cada ação de formação com duração superior a 14 horas = 5 valores;
- Por cada artigo científico publicado acresce 3 valores.

Apenas serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos 5 anos, a contar da data da Publicação do presente procedimento na BEP, e desde que devidamente comprovadas.

2.1.3 A Experiência Profissional (EP)

Atender-se-á ao desempenho de funções inerentes ao conteúdo funcional, avaliadas pela sua duração, atendendo aos seguintes subfatores de ponderação:

EP = EF (50%) + CDC (50%) em que:

EF = Exercício de funções na carreira geral de técnico superior ou equiparada;

CDC = Exercício de funções em cargos dirigentes desempenhados por designação em comissão de serviço ou em regime de substituição.

EF = até 10 anos = 16 valores;

Superior a 10 anos = 20 valores.

CDC = até 10 anos = 16 valores;

Superior a 10 anos = 20 valores.

2.2 Entrevista Pública de Seleção (EPS)

Neste parâmetro de avaliação são avaliadas as competências comportamentais essenciais ao exercício das funções inerentes ao cargo, sendo que este método permite um contacto pessoal, bem como a aferição de modo efetivo de atuação dos candidatos e, conseqüentemente da sua capacidade de adaptação ao cargo específico.

Serão avaliados, de forma objetiva e sistemática, aspetos comportamentais dos candidatos, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, as quais se encontram vertidas nas competências comportamentais constantes do Perfil de Competências e que de seguida se reproduzem:

N. o	Descrição da Competência
1	<p>ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades. • Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores. • Tem noção do que é prioritário para o serviço, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência. • Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.

2	<p>PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos. • Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes. • Acompanha, controla e avalia a execução dos projetos e atividades assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização de acordo com os prazos e custos definidos. • Revê e ajusta o planeamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-o a alterações e circunstâncias imprevistas.
3	<p>LIDERANÇA E GESTÃO DAS PESSOAS: 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.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço. • Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação. • Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades. • Tem um modelo de atuação que garante a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança.
4	<p>VISÃO ESTRATÉGICA: Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantém-se atento à conjuntura que o rodeia, conceptualiza os sinais de evolução e mudança e integra-os no âmbito sua atuação. • Antecipa as necessidades de adaptação do serviço, define estratégias, implementa medidas e avalia os impactos das mesmas. • Alinha os objetivos e atividade do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, no quadro de orientações recebidas. • Contribui para o desenvolvimento da visão, objetivos e estratégias da organização, aplicando o conhecimento e a experiência que possui.
5	<p>RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responde com prontidão e disponibilidade às solicitações da hierarquia e dos utilizadores. • É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. • Contribui para o desenvolvimento de Projectos transversais, com vista à prossecução da missão e objetivos da administração pública e da governação. • Trata com rigor a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas.

	<p>TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p>
6	<ul style="list-style-type: none"> • Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão. • Perante situações difíceis mantém habitualmente o controlo emocional e o discernimento profissional. • Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais. • Aceita as críticas e contrariedades encarando-as como momentos de aprendizagem.

O Júri deliberou adotar a metodologia abaixo indicada, para a classificação em cada uma das competências, de acordo com o quadro seguinte:

Não demonstra nenhum dos comportamentais associados à competência em avaliação	4 Valores
Demonstra, claramente, 1 dos aspetos comportamentais associados à competência em avaliação	8 Valores
Demonstra, claramente, 2 dos aspetos comportamentais associados à competência em avaliação	12 Valores
Demonstra, claramente, 3 dos aspetos comportamentais associados à competência em avaliação	16 Valores
Demonstra todos aspetos comportamentais associados à competência em avaliação	20 Valores

A Classificação a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública de Seleção será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada um dos fatores estabelecidos, através da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{C1+C2+C3+C4+C5+C6}{6}$$

6

Em que:

EPS: Entrevista Publica de Seleção

C1 = Competência 1

C2 = Competência 2

C3 = Competência 3

C4 = Competência 4

C5 = Competência 5


C6 = Competência 6

Considerando que as competências elencadas são as essenciais ao exercício ao exercício bem-sucedido das funções inerentes ao cargo, a classificação inferior a 12 valores, será considerada como manifestação de reduzida aptidão para o exercício do cargo e, conseqüentemente, não reunirá condições objetivas para eventual provimento para o exercício da função.

- 1 – Valoração no parâmetro Experiência Profissional na Avaliação Curricular;
- 2 – Tempo de serviço em funções de direção;
- 3 – Habilitação Académica.

Nada mais havendo a deliberar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e achada conforme, será assinada pelos membros do júri.

O Júri,



(Presidente: Arqº Rui José da Silva Pinto de Almeida)



(1º Vogal Efetivo: Engª. Maria Celeste Margarida Fernandes Valente)



(2º Vogal Efetivo: Engº. Luis Manuel Rodrigues Sequeira)