



Am
W

Câmara Municipal de Benavente

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO PARA CARGO DE DIRECÇÃO INTERMÉDIA DE TERCEIRO GRAU/ SERVIÇOS URBANOS E TRANSPORTE

ATA N.º 1

Aos treze dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, no edifício dos Paços do Município de Benavente, reuniu o Júri do procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho não inserido em carreiras, cargo de direcção intermédia de 3.º grau, destinado à Unidade Orgânica de Serviços Urbanos e Transporte, na modalidade de comissão de serviço, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Benavente, datada de dezoito de fevereiro de dois mil e vinte e um, tendo o Júri sido designado por deliberação da Assembleia Municipal de Benavente, tomada na sua sessão ordinária datada de vinte e seis de fevereiro de dois mil e vinte e um.

Encontravam-se presentes os membros designados: João Pedro Sá Serra Leitão, chefe da Divisão Municipal de Obras Particulares, Planeamento Urbanístico, Desenvolvimento e Ambiente, que preside; Palmira Alexandra de Carvalho Morais Alexandre Machado, chefe da Divisão Municipal de Gestão Administrativa e Fernanda Cristina Martins Gonçalves, chefe da Divisão Municipal de Educação e Ação Social, Cultura, Turismo, Desporto e Juventude, ambas vogais efetivos, todos em exercício de funções na Câmara Municipal de Benavente.

Esta reunião teve como objetivo fixar os critérios e parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado por unanimidade o seguinte:

1. MÉTODOS DE SELECÇÃO: De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de

22 de dezembro), aplicável à administração Local por força do disposto no artº 1º da Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, os métodos de seleção a utilizar são, nos termos definidos no Despacho nº 230/2021, de 9 de julho 2021, Avaliação Curricular e a Entrevista Profissional de Seleção.

1.1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) – Visa avaliar as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo dirigente na área para o qual este procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo curriculum profissional, ponderando os seguintes fatores: habilitações académicas, experiência profissional (sendo ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o procedimento concursal se encontra aberto), formação profissional (sendo ponderadas as ações de formação bem como a participação em seminários, congressos e outras ações relacionadas com o exercício do cargo a que concorre) e avaliação de desempenho. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o cargo a preencher, nos seguintes termos:

a) Habilitação Académica (HA): É ponderada a titularidade de grau académico, nos seguintes termos:

- Licenciatura pós Bolonha — 18 valores;
- Licenciatura pré Bolonha ou habilitações académicas de grau imediatamente superior ao exigido - 19 valores;
- Habilitações académicas de grau superior – 20 valores.

b) Formação Profissional (FP): São consideradas as ações de formação bem como a participação em seminários, congressos e outras ações relacionadas com o exercício do cargo a que concorre, nos **últimos cinco anos**.

A cada candidato serão atribuídos 10 valores aos quais se adicionarão as valorizações a considerar, nunca podendo exceder 20 valores;

Por cada participação em colóquios, palestras e seminários, com duração até 3 dias (ou até 21 horas de formação) acresce 0,25 valores;

Por cada ação ou curso de formação com duração superior a 3 dias até 5 dias (ou superior a 21 horas até 35 horas), crescem 0,50 valor;

Por cada ação ou curso de formação com duração superior a 5 dias e até 1 mês (ou superior a 35 horas mas inferior a 154 horas), crescem 0,75 valores;

ly
w

Por cada ação ou curso de formação com duração igual ou superior a 1 mês (ou igual ou superior a 154 horas), acresce 1 valor;

Pela frequência e conclusão com aproveitamento do curso CEFADAL- Curso de Estudos e Formação para Altos dirigentes da Administração Local, acrescem 3 valores;

Pela frequência, à data da apresentação da candidatura, do curso CEFADAL- Curso de Estudos e Formação para Altos dirigentes da Administração Local, acrescem 2 valores;

Pela frequência e conclusão com aproveitamento do curso GEPAL- Curso de Gestão Pública na Administração Local, acrescem 2 valores.

Pela frequência, à data da apresentação da candidatura, do curso GEPAL- Curso de Gestão Pública na Administração Local, acrescem 1 valores.

Nota: sempre que o número de dias e o número de horas não coincidam para efeitos de avaliação da formação, prevalece o número de horas.

c) Experiência Profissional (EP): É considerada a experiência profissional e o desempenho efetivo de funções, no âmbito da Administração Pública, na área de atividade para que o procedimento concursal se encontra aberto, sendo que:

A cada candidato serão atribuídos 10 valores aos quais se adicionarão as valorizações a considerar, nunca podendo exceder 20 valores

A pontuação a atribuir a este fator tem em conta o exercício de funções em anos completos (ano = 365 dias), contados à data da apresentação da candidatura, e resulta da aplicação da fórmula **EP = A + B**, em que:

EP = Experiência Profissional;

A = Tempo de serviço prestado no âmbito da Administração Pública, central ou local, no exercício de funções para as quais é exigida a licenciatura considerada para efeito de admissão a concurso, correspondendo cada período de um ano completo a meio (0,5) e a um (1) ponto respetivamente;

B = Tempo de serviço no exercício de funções de dirigente, no âmbito da Administração Pública Local, correspondendo um período até um ano a 1 (um) ponto e cada ano completo a 1 (um) ponto também.

d) Avaliação de Desempenho (AD): É ponderada a avaliação relativa aos últimos três anos, atribuída ao candidato relativa às funções desempenhadas.

- Nas situações em que não foi ainda atribuída avaliação relativamente ao último período de avaliação, serão contabilizados as três avaliações imediatamente anteriores;
- Se existir apenas um ciclo avaliativo com avaliação de desempenho, é essa avaliação que é considerada;
- Se existirem apenas dois ciclos avaliativo com avaliação de desempenho, a avaliação a considerar é o resultado da média aritmética simples de ambos;
- Sem Avaliação de Desempenho – 10 valores.

A avaliação de desempenho será pontuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = \frac{AD1 + AD2 + AD3}{3}$$

Em que:

AD = Média da Avaliação de desempenho

AD1 = Avaliação de desempenho ano 1

AD2 = Avaliação de desempenho ano 2

AD3 = Avaliação de desempenho ano 3

A classificação deste parâmetro será atribuída da seguinte forma:

AD entre 0 e 1,999 - 10 valores;

AD entre 2 e 2,999 - 12 valores;

AD entre 3 e 3,999 - 16 valores;

AD entre 4 e 4,499 - 18 valores;

AD entre 4,5 e 5 - 20 valores;

Cur
w

A Classificação Final deste método de seleção (Avaliação Curricular) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

4

1.2. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS) – visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos de acordo com as exigências e responsabilidades da função a desempenhar, bem como os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a expressão e fluência verbais, capacidade de argumentação e de afirmação, capacidade de iniciativa, organização, liderança e coordenação, interesse, motivação e apetência para o exercício da função e sentido de responsabilidade. Cada um dos parâmetros de avaliação é objeto de classificação, de acordo com a ficha de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção, em anexo, da seguinte forma:

Elevado - 20 valores;

Bom – 16 valores;

Suficiente – 12 valores;

Reduzido – 8 valores;

Insuficiente – 4 valores.

O resultado final da entrevista é obtido através da sua média aritmética simples.

2. CLASSIFICAÇÃO FINAL

A classificação final dos candidatos será obtida, numa escala de 0 a 20, pela média aritmética simples dos valores alcançados em cada um dos dois métodos de seleção aplicados, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{AC + EPS}{2}$$

2

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

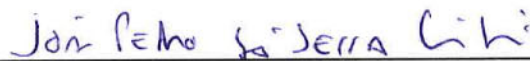
3. FICHAS

Mais deliberou o Júri aprovar as seguintes fichas que se anexam, e que fazem parte integrante da presente ata:

- Ficha individual de classificação da Avaliação Curricular;
- Ficha individual de classificação da Entrevista Profissional de Seleção;

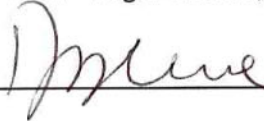
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Presidente do Júri,



(João Pedro Sá Serra Leitão)

O 1.º Vogal efetivo,



(Palmira Alexandra de Carvalho Morais Alexandre Machado)

O 2.º Vogal efetivo,



(Fernanda Cristina Martins Gonçalves)

