



Câmara Municipal de Benavente

RECRUTAMENTO PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE SEGUNDO GRAU/CHEFE DA DIVISÃO MUNICIPAL DE OBRAS PARTICULARES, PLANEAMENTO URBANÍSTICO, DESENVOLVIMENTO E AMBIENTE (DMOPPUDA)

ATA N.º 1

Ao vinte dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu o Júri do procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho não inserido em carreiras, cargo de direção intermédia de 2.º grau, destinado à Divisão Municipal de Obras Particulares, Planeamento Urbanístico, Desenvolvimento e Ambiente (DMOPPUDA) na modalidade de comissão de serviço, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Benavente, datada de 19 de setembro de dois mil e vinte e três, tendo o Júri sido designado por deliberação da Assembleia Municipal de Benavente, tomada na sua sessão ordinária datada 20 de dezembro de dois mil e vinte e três.

Encontravam-se presentes os membros designados: Paulo António de Sousa Natário, licenciado em arquitetura, chefe da Divisão de Planeamento Urbanístico da Câmara Municipal da Azambuja, que preside, Álvaro Miguel Cachulo Antunes Pote, mestre em gestão do território, chefe da Divisão Municipal de Urbanismo e Planeamento da Câmara Municipal de Salvaterra de Magos, que substitui o presidente nas suas faltas e ausências e Palmira Alexandra de Carvalho Morais Alexandre Machado, licenciada em direito, chefe da Divisão Municipal de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos do Município de Benavente.

A 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 SELEÇÃO: 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 art.º 1º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, os métodos de seleção a utilizar são, nos termos definidos no Despacho n.º 308/2014, de 6 de outubro, 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, sendo que:

- Licenciatura pós Bolonha — 17 valores;
- Licenciatura pré Bolonha- 18 valores;
- Licenciatura pós Bolonha e mestrado- 18 valores;
- Licenciatura pré Bolonha e mestrado - 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 5 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), acrescem 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), acrescem 0,75 valores;

Por cada ação ou curso de formação com duração superior a 1 mês (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, ou 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, acresce 1 valor.

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 das atividades que integram a unidade orgânica para o qual 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, central ou local, correspondendo cada período de um ano completo a meio (0,5) e a um (1) ponto respetivamente;

d) Avaliação de Desempenho (AD): É ponderada a avaliação relativa aos últimos três biénios.

- Nas situações em que não foi ainda atribuída avaliação relativamente ao último período de avaliação, serão contabilizadas 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 avaliativos 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:

$$AD = \underline{AD1 + AD2 + AD3}$$

Em que:

AD = Média da Avaliação de desempenho

AD1 = Avaliação de desempenho biénio 1

AD2 = Avaliação de desempenho biénio 2

AD3 = Avaliação de desempenho biénio 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;

Sem Avaliação de Desempenho – 10 valores.

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 capacidade de expressão, argumentação e de afirmação; interesse e motivação pela função, capacidade e apetência liderança e coordenação; de iniciativa e organização e sentido de responsabilidade.

A classificação final do segundo método de seleção (EPS) será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações obtidas em cada tema abordado, de acordo com a Ficha Individual de Classificação da Entrevista Profissional de Seleção, em anexo, com arredondamento até às centésimas.

Cada um dos parâmetros de avaliação é objeto de classificação da forma que, seguidamente, se indica, sendo o resultado final da entrevista obtido através da sua média aritmética simples.

Elevado – 20 valores;

Bom - 16 valores;

Suficiente – 12 valores;

Reduzido – 8 valores;

Insuficiente – 4 valores.

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. FICHA INDIVIDUAL DE CLASSIFICAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO:

Mais deliberou o Júri aprovar a seguinte ficha que se anexa, e que faz parte integrante da presente ata:

- 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,

(Paulo António de Sousa Natário)

O 1.º Vogal efetivo,

(Álvaro Miguel Cachulo Antunes Pote)

O 2.º Vogal efetivo,

(Palmira Alexandra de Carvalho Morais Alexandre Machado)