



MUNICÍPIO DE MIRANDA DO DOURO

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE UM LUGAR DE
DIRECÇÃO INTERMÉDIA DE 2º GRAU**
(CHEFE DA DIVISÃO SOCIOCULTURAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE MIRANDA DO DOURO)

ATA Nº 1

Aos treze dias do mês de julho do ano dois mil e dezassete, pelas doze horas, na sala de reuniões da Câmara Municipal de Miranda do Douro, reuniu o júri do concurso em epígrafe, nomeado por deliberação da Assembleia Municipal de 30/06/2017, estando presentes os seguintes membros do júri: Presidente – Dr^a Helena Maria Mano Pontes, Chefe de Divisão de Ação Social da Câmara Municipal de Torre de Moncorvo,

Vogais efetivos – Dr. António Luís Moreira, Chefe de Divisão Administrativa da Câmara Municipal de Mogadouro, e Arquiteto Fernando Jorge Oliveira da Silva, Chefe de Divisão de Ambiente e Gestão Urbana da Câmara Municipal de Miranda do Douro. -----

A reunião tem por finalidade definir os critérios de ponderação e respectivas fórmulas de pontuação, tendo em consideração os métodos de selecção estabelecidos no despacho de abertura do concurso, a saber: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Pública de Selecção (EPS). -----

Para o efeito e tendo em atenção as competências e funções a desempenhar no lugar a prover, o Júri, para efeitos de especificação dos critérios de apreciação dos métodos de selecção, considerou as competências definidas no artigo 15º da Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, alterada pelas Leis nºs 82-B/2014, de 31 de dezembro e 42/2016, de 28 de dezembro, no âmbito das competências previstas para a Divisão Sociocultural constantes do artigo 39º da orgânica da Câmara Municipal de Miranda do Douro, publicado no Diário da República, 2ª Série, nº 8, de 11 de janeiro de 2013.

I – Avaliação Curricular

Assim, a **Avaliação Curricular, AC**, destina-se a avaliar as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo dirigente na área para a qual este procedimento foi aberto, com base na análise dos respetivos currículos profissionais, tendo em conta os seguintes fatores:

a) Habilitação Académica (HA) - em que se ponderará o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida e o fato de a licenciatura corresponder ou não ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso;

b) Experiência Profissional Geral (EPG) – em que se apreciará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, avaliando a duração dessa experiência e ainda o exercício de cargos dirigentes;

b) Experiência Profissional Específica (EPE) – em que se apreciará o exercício de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente;

c) Formação Profissional Geral (FPG) – em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo candidato e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover em que são ponderadas as ações de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, tendo em conta exclusivamente as que foram ministradas nos últimos 5 anos.

d) Formação Profissional- Cursos Específicos (FPCE) – em que se aferirá a titularidade de cursos específicos para dirigentes da Administração Local;

d) Avaliação de Desempenho (AD) – em que se aferirá a média das três últimas avaliações de desempenho do candidato, com efeitos na carreira de origem.

A avaliação curricular dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, bem como cada fator nela considerada, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (2HA + EPG + 2EPE + FPG + FPCE + AD) / 8;$$

AC = Avaliação curricular,

HA = habilitação Académica,

EPG = Experiência Profissional Geral

EPE = Experiência Profissional Específica

FPG = Formação Profissional Geral

FPCE = Formação Profissional – Cursos Específicos

AD = Avaliação de Desempenho

A Habilitação Académica (HA) será avaliada da forma seguinte, nunca ultrapassando a pontuação máxima de 20 valores, tendo o júri decidido ponderar o fator licenciatura correspondente ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o cargo a concurso:

Licenciatura adequada ao lugar a concurso – 16 valores

Mestrado adequado ao lugar a concurso – 18 valores

Doutoramento adequado ao lugar a concurso – 20 valores

A Experiência Profissional Geral (EPG), será feita de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPG = (EFP + ECD) / 2, \text{ em que:}$$

EFP = Exercício de Funções Públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções:

≤ 5 anos – 10 valores

> 5 anos e ≤ 10 anos – 16 valores

> 10 anos e ≤ 15 anos – 18 valores

> 15 anos – 20 valores

P.
h
14

ECD = Exercício de Cargos Dirigentes, de acordo com o seguinte:

Não exerceu – 0 valores

≤ 3 anos – 14 valores

> 3 anos e ≤ 9 anos – 16 valores

> 9 anos e ≤ 15 anos – 18 valores

> 15 anos – 20 valores

A Experiência Profissional Específica (EPE) – Neste fator o júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções na área para o qual o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte:

Não tem – 0 valores

Até 1 ano – 12 valores

> 1 ano e ≤ 3 anos – 13 valores

> 3 anos e ≤ 6 anos – 14 valores

> 6 anos e ≤ 9 anos – 16 valores

> 9 anos e ≤ 12 anos – 18 valores

> 12 anos – 20 valores

Avaliação de Desempenho (AD) – Neste aspeto o júri considerará a média das avaliações de desempenho, com efeitos na carreira de origem, das últimas três avaliações do candidato homologadas, de acordo com os seguintes critérios:

< 2 – 0 valores

≥ 2 e < 2,5 – 10 valores

≥ 2 e < 2,5 – 12 valores

≥ 3 e < 3,5 – 14 valores

≥ 3,5 e < 4 – 16 valores

≥ 4 e < 4,5 – 18 valores

≥ 4,5 e ≤ – 20 valores

Na eventualidade de revelar para este efeito a classificação de serviço, que se fazia numa escala de 2 a 10, a correspondência far-se-á dividindo a classificação atribuída por dois.

Formação profissional Geral (FPG) – neste item o júri tomará em consideração as ações de formação com interesse específico, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 5 anos. Exceção fazem-se os cursos de pós-graduações e especializações, com interesse específico, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos.

D.


A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas.

Serão consideradas as “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional do lugar a prover.

Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valorizadas.

Ações de formação com interesse específico	Duração da Formação				
	≤ 18 horas	> 18 horas e ≤ 36 horas	> 36 horas e ≤ 60 horas	> 60 horas	Pós-Graduação
Pontuação	1 ponto	2 pontos	4 pontos	5 pontos	8 pontos

Formação Profissional – Cursos Específicos (FPCE) – neste fator o júri apenas considerará os cursos específicos, SADAL – Seminário de Alta Direção em Administração Local, GEPAL – Curso de Gestão Pública na Administração local e CEFADAL – Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração local.

Ações de formação com interesse específico	Duração da Formação			
	Não Realizado	SADAL	GEPAL	CEFADAL
Pontuação	1 ponto	14 pontos	20 pontos	20 pontos

II – Entrevista Pública de Seleção

A Entrevista Pública de Seleção (EPS), destina-se a avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com as exigências e responsabilidades do cargo a prover, tendo em conta os factores a seguir indicados:

a) Sentido crítico: Pretenderá avaliar a capacidade de análise crítica do candidato e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas:

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais,	17-20 valores
-----------	---	---------------

P.
2. my

	no Âmbito das atividades a desempenhar.	
Muito Bom	Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no Âmbito das atividades a desempenhar	13-16 valores
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no Âmbito das atividades a desempenhar	10-12 valores
Suficiente	Quando demonstre razoável capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no Âmbito das atividades a desempenhar	4 - 9 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no Âmbito das atividades a desempenhar	1 - 4 valores

b) Competência técnica: Pretenderá avaliar o conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, por a mesma representar um fator decisivo no desempenho do respetivo cargo. Neste parâmetro será tida em conta a competência para aplicar o Sistema de Avaliação de Desempenho, aplicável aos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP).

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de função de direção, coordenação e controlo.	17-20 valores
Muito Bom	Quando revele muito bom conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de função de direção, coordenação e controlo.	13-16 valores
Bom	Quando revele bom conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de função de direção, coordenação e controlo.	10-12 valores
Suficiente	Quando revele suficiente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de função de direção, coordenação e controlo.	4 - 9 valores
Insuficiente	Quando revele reduzido conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de função de direção, coordenação e controlo.	1 - 4 valores

P.
A. M.

c) Expressão e fluência verbais: Pretenderá avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, da fluência e riqueza da expressão verbal e da capacidade de síntese.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral.	17-20 valores
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral.	13-16 valores
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação oral.	10-12 valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral.	4 - 9 valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral.	1 - 4 valores

d) Motivação: Pretenderá avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e, por outro, o interesse do candidato pelas funções inerentes do mesmo, designadamente, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	17-20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	13-16 valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	10-12 valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	4 - 9 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	1 - 4 valores

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do júri.

A classificação a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.

Para o efeito, o júri procederá à elaboração de uma ficha de classificação que será utilizada na entrevista.

III – Classificação final

A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$CF = (AC + EPS)/2$, onde:

CF = Classificação Final,

AC = Avaliação Curricular,

EPS = Entrevista Pública de Seleção.

Qualquer arredondamento na determinação das médias aritméticas simples será efetuado à segunda casa decimal.

Os candidatos serão notificados, por mail, para a realização da entrevista pública e dos resultados do procedimento concursal, não havendo lugar à audiência dos interessados, conforme determina o nº 11 da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na redação conferida pela Lei nº 51/2005, de 30 de agosto, Lei nº 64-A/2008, de 31 de dezembro, Lei nº 3-B/2010, de 28 de abril e Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro.

O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com indicação das razões porque a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do artigo 21º da Lei nº 2/2004, alterada pelas Leis nºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, e Lei nº 68/2013, de 29 de agosto, adaptada à administração Local pela Lei nº 49/2012, de 29 de agosto.

Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará, como fator de preferência, o critério da maior classificação na Experiência Profissional Específica.

As deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.

Não havendo mais nada a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do júri, vai ser rubricada e assinada pelos mesmos.

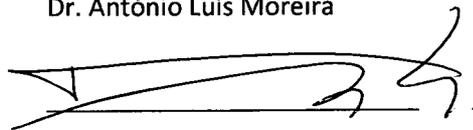
O Júri



Drª Helena Maria Mano Pontes



Dr. António Luís Moreira



Arqtº Fernando Jorge Oliveira da Silva