



MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º1 DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NO CARGO DE CHEFE DE DIVISÃO MUNICIPAL (DOSM) DO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE CASTELO DE PAIVA, EM COMISSÃO DE SERVIÇO, ABERTO POR DESPACHO DA VEREADORA DO PELOURO DOS RECURSOS HUMANOS DE 29/02/2024.-----

Aos vinte e um dias do mês de março do ano dois mil e vinte e quatro, pelas 16:00 horas, no edifício dos Paços do Município de Castelo de Paiva reuniu o Júri do procedimento concursal de recrutamento e seleção de um Chefe de Divisão Municipal tendo em vista a ocupação do posto de trabalho de Chefe da Divisão de Obras e Serviços Municipais do mapa de pessoal desta Autarquia, em regime de comissão de serviço, constituído pelo Eng.º Élio Coelho Rocha, Chefe da Divisão de Manutenção de Vias e Equipamentos da Câmara Municipal de Penafiel, que presidiu ao júri, e pelos vogais Dr. Manuel Fernando Vaz Ribeiro, Chefe da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Penafiel, e Eng.º José Rodrigues Pinto, Chefe da Divisão de Projetos e Obras Municipais da Câmara Municipal de Ovar, 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, e ainda aprovar a minuta do aviso de abertura do concurso a publicar na BEP.-----

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: **$Ac=50\%Ep+20\%Ad+20\%Fp+10\%Ha$** , nos seguintes termos:-----

a) Experiência Profissional - onde se pondera o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas, o conteúdo



funcional do cargo a prover e as atribuições/competências da respectiva unidade orgânica:-----

1. Candidatos sem experiência no exercício de cargos dirigentes no âmbito das Autarquias Locais - será ponderada a experiência profissional em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura:-----

- Até 6 anos - 10 valores;-----
- Superior a 6 anos até 12 anos - 11 valores;-----
- Superior a 12 anos - 12 valores.-----

2. Candidatos com experiência em cargos de direção de unidades orgânicas de 1.º, 2.º ou 3.º grau em Autarquias Locais, fora âmbito das atribuições da Divisão de Obras e Serviços Municipais (DOSM): -----

- Com experiência profissional no exercício de cargos de direção de unidades orgânicas até 6 anos - 12 valores;-----
- Com experiência superior a 6 anos até 9 anos - 14 valores;---
- Com experiência superior a 9 anos - 16 valores;-----

3. Candidatos com experiência na direção de unidades orgânicas de 1.º, 2.º ou 3.º grau em Autarquias Locais no âmbito das atribuições da Divisão de Obras e Serviços Municipais (DOSM):---

- Com experiência até 6 anos - 16 valores;-----
- Com experiência superior a 6 anos até 12 anos - 18 valores;---
- Com experiência superior a 12 anos - 20 valores.-----

No parâmetro da experiência profissional os candidatos apenas poderão ser valorados por um dos itens correspondentes ao ponto 1, 2 ou 3, sendo sempre considerada a experiência de direção de unidades orgânicas no âmbito das atribuições da Divisão de Obras e Serviços Municipais (ponto 3) em detrimento da experiência em áreas diversas (ponto 1 ou 2).-----

b) Avaliações do Desempenho - será ponderada a média das expressões quantitativas da avaliação do desempenho dos últimos três biênios (2017/2018, 2019/2020 e 2021/2022 - SIADAP 3 avaliação dos trabalhadores), nos seguintes termos:-----

- 1. Média inferior a 2 - 5 valores;-----
- 2. Média entre 2 e 2,999 - 10 valores;-----



MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA
CÂMARA MUNICIPAL

3. Média entre 3 e 3,999 - 14 valores;-----
4. Média entre 4 e 4,999 - 18 valores;-----
5. Média superior a 4,999 - 20 valores.-----

Na falta de avaliação de desempenho de um determinado biénio a média será aferida pelos restantes objeto de avaliação; aos trabalhadores que nos anos 2017 a 2022, ou parte deles, se encontraram a exercer funções dirigentes, é contabilizada a avaliação na carreira/categoria de origem nos termos legalmente previstos.-----

c) Formação Profissional - serão avaliadas as ações de formação profissional, pós-graduações e cursos de especialização, em especial na área de atuação da Divisão de Obras e Serviços Municipais, bem como na área da Gestão de Recursos Humanos e de Chefia e Liderança, valoradas nos seguintes termos:-----

1. Não possui ações de formação frequentadas nos anos 2020 a 2024 - 0 valores;-----

2. Formação na área de atuação da referida Divisão (DOSM), bem como na área da Gestão de Recursos Humanos e de Chefia e Liderança frequentada nos anos 2020 a 2024:-----

- Inferior a 50 horas - 10 valores;-----
- Entre 50 e 100 horas - 12 valores;-----
- Entre 101 e 150 horas - 13 valores;-----
- Entre 151 e 200 horas - 14 valores;-----
- 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 Obras e Serviços Municipais frequentada nos anos 2020 a 2024: Metade das cotações indicadas no ponto dois.-----

4. Aproveitamento em cursos específicos para dirigentes:-----
- GEPAL/CEFADAL - 10 valores;-----



5. Pós-graduação ou curso de especialização, este último com duração igual ou superior a 360 horas, na área de atuação da Divisão: 4 valores por cada um/a. -----

A classificação do parâmetro da formação profissional tem como limite 20 valores e resulta da soma das pontuações correspondentes aos pontos 2, 3, 4 e 5.-----

d)Habilitação Acadêmica - será ponderado o grau acadêmico dos candidatos nos seguintes termos:-----

- Licenciatura - 14 valores;-----
- Mestrado - 16 valores;-----
- Doutorado - 18 valores;-----

Relativamente à **Entrevista Pública** deliberou o Júri do procedimento, por unanimidade, que a mesma terá a duração máxima de 60 minutos e constará da discussão da experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados pelos 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) 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; **b) CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA:** Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções; **c) ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados; **d) 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



MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA
CÂMARA MUNICIPAL

e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão. -----

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.-----

Aquando da entrevista pública é obrigatória a exibição do respetivo cartão de cidadão.-----

A não comparência à entrevista determina a exclusão do candidato.-----

Nos termos do n.º6 do artigo 21.º da Lei n.º2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, findo o procedimento concursal e tendo por base os resultados dos métodos de seleção, o Júri elabora a proposta de designação, 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 ser designado.-----

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,



Charmaine Gullone