



**PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA O PROVIMENTO
DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU
– SUBUNIDADE DE FISCALIZAÇÃO DE OBRAS PARTICULARES –**

ATA N.º 1

Aos trinta e um dias do mês de março de dois mil e vinte e cinco, no edifício do Centro de Congressos, reuniu o Júri designado para o procedimento supracitado, constituído pelo seu Presidente, **José Agostinho Ribau Esteves**, Presidente da Câmara, e pelos Vogais Efetivos, **Paulo Dinis Maranhão Mesquita**, Chefe da Divisão de Polícia Municipal e Fiscalização e **Maria Manuela Mota Lameira**, Chefe da Divisão de Recursos Humanos.

A presente reunião teve como objetivo fixar os critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, bem como o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, os quais servirão de base e fundamentação para a proposta de designação do candidato escolhido por parte deste Júri para o exercício do cargo colocado a concurso. Assim, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

A **Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, no que respeita às habilitações académicas, à formação profissional e ao desempenho efetivo de funções nas áreas de atuação postas a concurso, avaliadas pela sua natureza, complexidade, duração e grau de responsabilidade, traduzindo-se na seguinte fórmula:

AC = 0,25HA + 0,25FP + 0,50EP em que:

AC= Avaliação curricular

HA= Habilitações académicas

FP= Formação Profissional

EP= Experiência Profissional

1- Habilitações Académicas (HA), que serão pontuadas de acordo com o seguinte:

- Habilitações mínimas exigidas: 14 valores

- Mestrado: 16 valores

- Doutoramento: 18 valores

Será bonificada com dois valores a conclusão de uma ou mais Pós-Graduações ou do Curso de Formação de Graduado Coordenador. Só serão considerados as licenciaturas, mestrados ou doutoramentos bem como Pós-Graduações relacionados com as áreas de atuação postas a concurso.

2- Formação Profissional (FP), em que serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional diretamente relacionadas com as áreas de atuação postas a concurso, frequentadas nos últimos três anos e desde que devidamente comprovadas, de acordo com o seguinte:

- Até 30 horas (inclusive): 12 valores

- De 31 horas a 75 horas (inclusive): 14 valores

- Mais de 75 horas: 16 valores

Outras ações de formação (congressos, seminários, colóquios, simpósios, conferências, workshops): 0,5 valores por cada, no máximo de 4 valores.

Para efeitos de valoração da formação profissional esclarece-se o seguinte: o Júri procederá à soma da totalidade das horas de ações de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na referida grelha.

Nas ações de formação em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de seis horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração.

Nas ações de formação em cujos certificados não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de seis horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração.

3- Experiência Profissional (EP), cuja valoração será obtida a partir da análise de toda a atividade profissional dos candidatos enquanto vinculados à administração pública, nomeadamente o desempenho efetivo de funções na carreira de polícia municipal e em cargos dirigentes, nas áreas de atuação postas a concurso ou similares, valorizando-se o desempenho dessas funções na administração local, nos seguintes termos:



Até 3 anos: 12 valores

De 3 a 10 anos: 14 valores

De 10 a 25 anos: 16 valores

Superior: 18 valores

Pelo exercício efetivo de funções dirigentes ou de coordenação nas áreas de atuação postas a concurso, ou similares, a pontuação será majorada em 0,50 valores por cada ano, ou fração do mesmo, caso não o completarem, no máximo de 2 valores.

A valoração máxima da experiência profissional não pode ultrapassar os 20 valores.

4- Entrevista Pública: visa avaliar de forma objetiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos para o exercício do cargo, através da comparação com o perfil delineado e da discussão sobre as atividades exercidas.

A entrevista será classificada numa escala de 0 a 20 valores e incidirá sobre os seguintes critérios de apreciação:

Interesse e motivação profissional: visa avaliar as principais razões profissionais e ou pessoais do candidato, bem como a sua vocação para as funções em causa, através de critérios como: interesse e empenho no cargo a prover, expectativas futuras, projeto de carreira, disponibilidade, visão global e estratégica sobre o exercício de funções dirigentes e/ou de coordenação sobre a gestão da unidade orgânica a que concorre.

Capacidade de expressão e comunicação: visa aferir a clareza e fluência do discurso, o rigor da terminologia, o sentido crítico, a capacidade de síntese, de argumentação e de cativação dos interlocutores.

Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho do cargo: apreciação da capacidade de liderança, de coordenação, chefia e organização, de adaptação às tarefas inerentes ao cargo em causa e de assunção das respetivas responsabilidades, atendendo às anteriores experiências e conhecimentos profissionais do candidato, ao grau de conhecimento da estrutura municipal e da unidade orgânica a que se candidata.

Tolerância à pressão e contrariedades: visa aferir se se mantém produtivo mesmo em ambiente de pressão, se perante situações difíceis mantém habitualmente o controlo emocional e o discernimento profissional; gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais e se aceita as críticas e contrariedades como momentos de aprendizagem.

A classificação da entrevista pública resulta do somatório da valoração obtida em cada um destes critérios de apreciação, numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: $EP = (a + b + c + d)/4$, em que:

EP= Entrevista Pública

a= Interesse e motivação profissional

b= Capacidade de expressão e comunicação

c= Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho do cargo

d= Tolerância à pressão e contrariedades

5- Sistema de classificação final: a classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

CF = 0,30AC + 0,70 EP em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP= Entrevista Pública



A realização da entrevista pública será oportunamente agendada e notificada, via correio eletrónico, aos candidatos admitidos.

Depois de ponderados os fatores acima descritos, o júri deliberará, fundamentadamente, sobre a escolha do candidato que apresenta o perfil e competências mais adequado para o exercício do cargo, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade do júri.

Nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.



(José Agostinho Ribau Esteves)



(Paulo Dinis Maranhão Mesquita)



(Maria Manuela Mota Lameira)



PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA O PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3º GRAU

Nome do Candidato:

Temas abordados:

Parâmetros de Avaliação	Deliberação			Nível	Valoração
	Presidente	1º Vogal	2º Vogal		
Interesse e Motivação Profissional					
Capacidade de Expressão e Comunicação					
Aptidão e Conhecimentos Profissionais					
Tolerância à Pressão e Contrariedades					
	Classificação quantitativa				

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Nível classificativo	Valoração final
Elevado	>16 a ≤ 20
Bom	>12 a ≤ 16
Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
Reduzido	> 4 a <9,5
Insuficiente	0 a ≤ 4

Câmara Municipal de Aveiro, .../.../....

O Júri,

Presidente

1º Vogal

2º Vogal



da Silva
Aguiar

Interesse e Motivação Profissional (IMP)

Este parâmetro visa avaliar as principais razões de carácter profissional e/ou pessoal da candidatura, bem como a vocação do candidato para as funções em causa, através de critérios como: interesse e empenho no cargo a prover, expectativas futuras, projeto de carreira, disponibilidade, visão global e estratégica sobre o exercício de funções dirigentes e sobre a gestão da unidade orgânica a que se candidata.	Nível	Valoração
Revelou elevado interesse e motivação profissional	Elevado	>16 a ≤ 20
Revelou muito interesse e motivação profissional	Bom	>12 a ≤ 16
Revelou satisfatório interesse e motivação profissional	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
Revelou pouco interesse e motivação profissional	Reduzido	> 4 a <9,5
Não revelou interesse e motivação profissional	Insuficiente	0 a ≤ 4

Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC)

Este parâmetro visa aferir a clareza e fluência do discurso, o rigor da terminologia, o sentido crítico, a capacidade de síntese, de argumentação e de cativação dos interlocutores.	Nível	Valoração
Revelou excelente capacidade de expressão e comunicação	Elevado	>16 a ≤ 20
Revelou elevada capacidade de expressão e comunicação	Bom	>12 a ≤ 16
Revelou boa capacidade de expressão e comunicação	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
Revelou pouca capacidade de expressão e comunicação	Reduzido	> 4 a <9,5
Revelou muita dificuldade na expressão e comunicação	Insuficiente	0 a ≤ 4

Aptidão e Conhecimentos Profissionais (ACP)

Este parâmetro visa apreciar a capacidade de liderança, de coordenação, de chefia, de organização, de adaptação às tarefas inerentes ao cargo em causa e de assunção das respetivas responsabilidades, atendendo às anteriores experiências e conhecimentos profissionais do candidato, ao grau de conhecimento da estrutura municipal e da unidade orgânica a que se candidata.	Nível	Valoração
Manifestou possuir excelentes conhecimentos profissionais e excelente capacidade de coordenação	Elevado	>16 a ≤ 20
Manifestou possuir elevados conhecimentos profissionais e muito boa capacidade de coordenação	Bom	>12 a ≤ 16
Manifestou possuir bons conhecimentos profissionais e boa capacidade de coordenação	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
Manifestou possuir poucos conhecimentos profissionais e pouca capacidade de coordenação	Reduzido	> 4 a <9,5
Manifestou desconhecer conhecimentos profissionais e incapacidade de coordenação	Insuficiente	0 a ≤ 4

Tolerância à Pressão e Contrariedades (TPC)

Este parâmetro visa aferir se se mantém produtivo mesmo em ambiente de pressão, se perante situações difíceis mantém habitualmente o controlo emocional e o discernimento profissional; gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais e se aceita as críticas e contrariedades como momentos de aprendizagem.	Nível	Valoração
Manifestou possuir excelente capacidade de trabalho sob pressão e com contrariedades	Elevado	>16 a ≤ 20
Manifestou possuir boa capacidade de trabalho sob pressão e com contrariedades	Bom	>12 a ≤ 16
Manifestou possuir razoável capacidade de trabalho sob pressão e com contrariedades	Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12
Manifestou possuir reduzida capacidade de trabalho sob pressão e com contrariedades	Reduzido	> 4 a <9,5
Manifestou não possuir capacidade de trabalho sob pressão e/ou com contrariedades	Insuficiente	0 a ≤ 4