

[Handwritten signature and initials]



MUNICÍPIO DA COVILHÃ
CÂMARA MUNICIPAL

Procedimento de recrutamento para cargo dirigente intermédio de 1.º grau – Diretor de Departamento de Finanças e Modernização Administrativa

ATA NÚMERO UM DO JÚRI

Aos 4 dias do mês de junho de 2020, com início às 17.00 horas, **reuniu o júri do procedimento de recrutamento em assunto, na sala de reuniões dos Paços do Concelho, presidido** pelo Professor Doutor Pedro Ferreira Guedes de Carvalho – Professor Aposentado da Universidade da Beira Interior, **sendo vogais:** Doutora Maria Paula Albuquerque Figueiredo Simões, Professora do Ensino Politécnico, do Instituto Politécnico de Castelo Branco, e Eng.º Jorge Manuel Galhardo de Matos Vieira, Diretor de Departamento Municipal na Câmara Municipal da Covilhã. -----

A reunião, nos termos dos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação teve como objetivo, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e valoração, a fórmula classificativa de cada método e o sistema de classificação final, com **a seguinte ordem de trabalhos:** -----

Estabelecer os critérios de apreciação e ponderação de cada método de seleção, o sistema de classificação final e a fórmula classificativa, nos termos do despacho do Senhor Presidente de 4 de novembro de 2019 e 14 de maio de 2020. -----

O Júri desenvolveu o seu trabalho de modo que se passa a exarar na presente ata: -

O objetivo do processo é elaborar os critérios e respetiva fórmula de classificação a aplicar no processo de seleção para posterior escolha do Presidente da Câmara, nos termos do disposto no artigo 12.º da Lei nº 49/2012 de 29 de agosto, na sua atual redação, que procede à adaptação à administração local da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, que recairá no candidato que, em sede de apreciação de candidaturas com avaliação curricular e entrevista profissional, pública, por força de exigência legal, melhor corresponda ao perfil definido para prosseguir as atribuições e objetivos do cargo com aplicação dos seguintes métodos de seleção. -----

Avaliação Curricular, (AC) visa avaliar a adequação das aptidões e competências profissionais expressas pelos candidatos no respetivo *curriculum vitae* e documentos comprovativos, relativamente às exigências do cargo dirigente intermédio 1.º grau – Diretor de Departamento de Finanças e Modernização Administrativa.

O resultado da avaliação curricular resultará da ponderação da seguinte forma:

- a) Habilitação Académica (20%);
- b) Formação Profissional (20%);
- c) Experiência Profissional Geral (EPG) (20%)
- d) Experiência Profissional Específica (EPE) (40%)

Habilitação Académica (HA): onde se pondera a titularidade de grau académico. Apenas será considerada a habilitação que corresponda a grau académico ou seja a este equiparado, com avaliação nos seguintes termos:

Licenciatura pós Bolonha – 14,00 valores

Licenciatura pré Bolonha ou Licenciatura pós Bolonha com Mestrado Integrado - 16,00 valores;

Mestrado - 18,00 valores;

Doutoramento - 20,00 valores.

Formação Profissional (FP): onde se ponderam as ações de formação concluídas, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer entre os anos 2014 e 2020 inclusive (diretamente relacionadas com a

área funcional do cargo a prover). As mesmas apenas são consideradas quando comprovadas através de cópia de respetivo certificado.

Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação.

Sempre que o respetivo certificado não conste o número de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

A avaliação da formação profissional, será nos seguintes termos:

0 a 200 horas formação - 12,00 valores;

201 a 250 horas de formação - 14,00 valores;

251 a 300 horas de formação - 16,00 valores;

301 a 400 horas de formação - 18,00 valores;

mais de 400 horas de formação - 20,00 valores.

Experiência Profissional Geral (EPG) – visa ponderar o desempenho efetivo de funções profissionais de técnico superior, adequadas às funções a exercer entre os anos 2014 e 2020 inclusive (diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover).: -----

Desempenho de funções profissionais de duração de 4 até 5 anos - 14 valores. -----

Desempenho de funções profissionais de duração superior a 5 e até 9 anos - 16 valores. -----

Desempenho de funções profissionais de duração superior a 9 e até 13 anos - 18 valores. -----

Desempenho de funções profissionais de duração superior a 13 anos - 20 valores.---

Experiência Profissional Específica (EPE) – Ponderação do desempenho efetivo de funções profissionais em cargos dirigentes, de coordenação/chefia de serviços municipais no âmbito do presente procedimento de recrutamento, ou áreas conexas designadamente quanto à sua natureza, aplicando os seguintes parâmetros: -----

Desempenho de funções de cargo dirigente/coordenação/chefia de duração até 3 anos - 16 valores; -----

Desempenho de funções de cargo dirigente/coordenação/chefia de duração superior a 3 ano até 5 anos- 18 valores; -----

Desempenho de funções de cargo dirigente/coordenação/chefia de duração superior a 6 anos - 20 valores; -----

A fórmula de classificação do método Avaliação Curricular é:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EPG \times 20\%) + (EPE \times 40\%)$$

Entrevista Profissional Pública: Visa avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

- a) Qualidade da experiência profissional, interesse e motivações profissionais.
- b) Capacidade de inovação e criatividade.
- c) Capacidade de liderança e orientação de pessoas.
- d) Capacidade de argumentação e de afirmação.

Objetivos deste método de seleção: -----

Qualidade da experiência profissional, interesse e motivações profissionais - O candidato tem de possuir adequados conhecimentos do conteúdo funcional do cargo, a avaliar com base na perceção ampla e cabal demonstrada quanto ao enquadramento dos serviços municipais aos níveis orgânico e funcional e suas atribuições, às competências que legalmente são cometidas ao titular do cargo de direção intermédia de 1.º grau, designadamente no desempenho das atribuições do Departamento de Finanças e Modernização Administrativa e suas responsabilidades, por forma a aferir a conformidade para com as exigências da área de atividade a desenvolver. Deve ser avaliada a aptidão demonstrada para assumir obrigações, encargos e compromissos de crescente complexidade e ainda para estimular positivamente a atividade do grupo,

Handwritten signature and the number 4.

mediante a criação de condições para uma boa comunicação, colaboração, entreajuda e apoio mútuo, por forma a suscitar a confiança necessária entre todos. -----

Capacidade de inovação e criatividade: - O candidato tem de possuir adequada capacidade de inovação e criatividade, a avaliar com base na aptidão demonstrada para adotar um espírito empreendedor e de abertura à mudança, sempre que não lhe seja possível prever e antecipar necessidades, evidenciando segurança na procura de soluções, pela autoconfiança e espontaneidade detidas, e apresentando medidas inovadoras e criativas adequadas a contornar os obstáculos referenciados, e bem assim para adotar uma atitude dinâmica e de perseverança na prossecução dos objetivos ambicionados, com vista ao aumento da produtividade e à melhoria da qualidade do desempenho da unidade orgânica a que ficará afeto, para alcançar a concretização de projetos singulares pautados pela elevada originalidade. -----

Capacidade de liderança e orientação de pessoas: - O candidato tem de possuir adequada capacidade de direção e liderança, a avaliar com base na aptidão para suscitar absoluta confiança na sua atuação, e bem assim para suscitar e manter a disciplina, o respeito e o sentido de responsabilidade dos seus colaboradores, tal como para os orientar e conduzir na prossecução dos objetivos traçados, zelando e acompanhando o seu desenvolvimento profissional e pessoal, fomentando a iniciativa individual e a criatividade, numa atitude de reconhecimento e compreensão, para, e sempre que se revele necessário, ser capaz de conferir nova dinâmica ao funcionamento dos serviços, decorrente do reconhecimento da necessidade de proceder à adoção de uma distinta cultura organizacional e ainda na disponibilidade demonstrada em colaborar com os restantes titulares de cargos dirigentes e com os demais recursos humanos afetos aos serviços municipais. -----

Capacidade de argumentação e de afirmação: - O candidato tem de possuir adequada capacidade de expressão e comunicação, a avaliar com base na aptidão demonstrada para adotar um nível adequado às circunstâncias de cada situação concreta, quer quanto ao raciocínio lógico, quer através da clareza na exposição de ideias, pela

fluência verbal e pelo cuidado na seleção do vocabulário, devendo também ser capaz de suscitar uma atitude de empatia nos seus interlocutores. -----

A entrevista de carácter público, será realizada pelo júri. Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual que se juntará ao processo, onde constarão os assuntos versados e dada a classificação por enquadramento das respostas obtidas dos candidatos e documentada em quadro fixo elaborado para o efeito pelo júri, o qual define a quantificação das respostas às perguntas formuladas, e será classificada da seguinte forma: -----

Elevado – 20 valores;

Bom – 16 valores;

Suficiente – 12 valores;

Reduzido - 8 valores;

Insuficiente – 4 valores.

Classificação = Valor obtido.

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à entrevista pública. Aquando da realização da entrevista pública, é obrigatória a exibição do respetivo cartão de cidadão.

Definidos os parâmetros a avaliar nos métodos que se aplicação neste contexto o júri apurou a seguinte fórmula de classificação final a valorar de 0 a 20 valores (CF):

$$CF = (AC \times 40\%) + (EPS \times 60\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

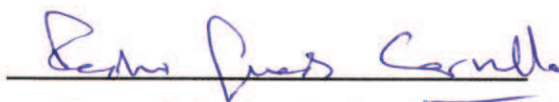
AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

As deliberações foram tomadas por unanimidade por votação nominal. -----

Cumprida a ordem dos trabalhos e não havendo mais nenhum assunto a ser tratado, foram os trabalhos dados por encerrados, e elaborada a presente acta que vai ser assinada pelos membros do júri, presentes: -----

Presidente;



Professor Doutor Pedro Ferreira Guedes de Carvalho

1.º Vogal;



Doutora Maria Paula Albuquerque Figueiredo Simões

2.º Vogal;



Eng.º Jorge Manuel Galhardo de Matos Vieira