Procedimento Concursal para provimento do cargo de Chefe da Unidade de Centro de Monitorização e Interpretação Ambiental

Ata da reunião do júri

Definição dos critérios e seleção, ponderações e classificação final

Aos sete dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte reuniu-se na Câmara Municipal de Viana do Castelo o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 3º Grau, Chefe da Unidade – Centro de Monitorização e Interpretação Ambiental da Câmara Municipal de Viana do Castelo, constituído conforme deliberação da Assembleia Municipal de 28 de junho de 2019, estando presentes o Presidente do júri, Vereador Ricardo Jorge Ponte de Matos Carvalhido; e os vogais efetivos Arqta. Arta. Isabel Rodrigues, Diretora do Departamento de Gestão Territorial, Coesão e Sustentabilidade; e Dra. Hirondina Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos;

1. A presente reunião teve como objetivo tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente.

Assim, face ao disposto no nº 1 do artigo 20º e no nº1 do 21º, ambos da Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro, na redação atual, adaptada à administração local pela Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, foi deliberado o seguinte:

a) Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou de contrato por tempo indeterminado que sejam detentores de licenciatura adequada ao cargo, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e que reúnam um mínimo de mais de um ano de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, dado tratar-se de um cargo de direção intermédia de 3º grau;

b) Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), e utilizar a escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, tanto em cada um dos métodos de seleção, como na classificação final.

5
Pl.

Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

I – Avaliação Curricular

A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo curriculum profissional.

A avaliação curricular terá em conta apenas os elementos carreados para o processo de candidatura indicados no currículo e devidamente comprovados, designadamente através de fotocópias simples.

Assim, na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:

a) Habilitações Académicas - em que se ponderará o grau académico ou a equiparação ao mesmo legalmente reconhecida e o facto 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 – em que se apreciará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções para as quais seja exigível uma licenciatura, avaliando a duração dessa experiência e ainda o exercício de cargos dirigentes;

c) Avaliação do Desempenho - em que se aferirá a média das três últimas avaliações do desempenho do/a candidato/a, com efeitos na carreira de origem;

d) Formação Profissional Geral – em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo/a candidato/a e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, sendo ponderadas as ações de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito.

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

AC= (HA+EPG+AD+FPG)/ 4, em que:

AC - Avaliação Curricular;
AH = Habilitações Académicas;
EPG - Experiência Profissional Geral;
AD - Avaliação do Desempenho;
FPG - Formação Profissional Geral.

1.1 – Habilitações Académicas (HA)

Neste âmbito, o júri decidiu ponderar o fator Licenciatura correspondente ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, aferidos de acordo com os seguintes critérios:

Licenciatura – 18 valores:

Mestrado – 19 valores;

Doutoramento – 20 valores.

O júri considera como habilitação adequada as licenciaturas nas áreas de engenharia ambiental e outras de relevante componente na área científica de ambiente e gestão de recursos naturais.

1.2 - Experiência Profissional Geral (EPG)

Será feita de acordo com a seguinte fórmula:

(EPG) = (EFP *0,75) + (ECD*0,25)

EFP = Exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções para as quais seja exigível uma licenciatura:

≤ 3 anos – 16 valores;

> 3 anos e ≤ de 5 anos – 18 valores;

> 5 anos – 20 valores .

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

Não exerceu – 0 valores;

≤ 3 anos – 16 valores;

> 3 anos e ≤ de 9 anos – 18 valores;

> 9 anos – 20 valores.

Considera-se exercício de cargos dirigentes as nomeações / designações ao abrigo do Estatuto de Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública.

1.3 – Avaliação do Desempenho (AD)

Neste aspeto o júri considerará a média das avaliações do desempenho, com efeitos na carreira de origem, das últimas três avaliações do/a candidato/a homologadas, de acordo com os seguintes critérios:

< 2 - 0 valores;

≥ 2 e < 2,5 - 10 valores;

≥ 2,5 e < 3 - 12 valores;

≥ 3 e < 3,5 - 14 valores;

≥ 3,5 e < 4 - 16 valores;

≥ 4 e < 4,5 - 18 valores;

≥ 4,5 e ≤ 5 - 20 valores.

Na eventualidade de relevar 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.

Nas situações em que o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação do desempenho relativamente ao ano ou anos relevantes, o valor positivo a considerar neste item será o que corresponde a uma avaliação de desempenho de 12 valores.

1.4 – 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 e relacionadas com a respetiva área de atuação.

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 é equivalente a 6 horas.

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

II- Entrevista Pública

A entrevista Pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, tendo uma duração aproximada de trinta minutos.

Tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa em cada um deles:

a) Sentido crítico: Pretenderá avaliar a capacidade de análise crítica do (a) candidato(a) 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, no âmbito das atividades a desempenhar	18-20 Valores
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	15-17 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	13-14 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	10-12 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, apelando a uma deficiente capacidade de inovação na procura de soluções	1-9 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 do Desempenho, aplicável aos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP).

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	18-20 Valores

Muito Bom	Quando demonstre muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	15-17 Valores
Bom	Quando demonstre bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	13-14 Valores
Suficiente	Quando demonstre suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	10-12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	1-9 Valores

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/a candidato/a, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese.
Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral	18-20 Valores
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral	15-17 Valores
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação oral	13-14 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral	1-9 Valores

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

constante atualização técnica, a sua capacidade de adaptação e de melhoria continua, bem como a postura pró ativa.
Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	18-20 Valores
Muito Bom	Quando revele muito bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	15-17 Valores
Bom	Quando revele bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	13-14 Valores
Suficiente	Quando revele razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	1-9 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/a na entrevista pública resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.

III – Classificação final:

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

CF = ((AC*0,40) + (EP*0,60);

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EP = Entrevista Pública.

As deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.

O júri, findo o procedimento concursal, elaborará a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de

ordenar os restantes candidatos, nos termos do nº 5 do artigo 21º da Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro, alterada pelas Leis nºs 51/2005, de 3º de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de Abril, 64/2011, de 22 de dezembro, e 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 Geral**, em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente.
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do júri vai ser assinada e rubricada pelos mesmos.
O júri;

Isabel Rodrigues