ATA Nº 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE COMANDANTE DO CORPO MUNICIPAL DE BOMBEIROS

FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Aos dois dias do mês de Maio do ano de dois mil e dezasseis, no edifício da Câmara Municipal, reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de comandante do Corpo Municipal de Bombeiros, a fim de definir os critérios de avaliação a utilizar para efeito da avaliação dos candidatos.

Estiveram presentes os membros do júri a saber: José Nuno Machado Pinto, Diretor do Departamento de Obras Públicas; José Paulo Dantas Vieira, Chefe da Divisão de Recursos Naturais e Hirondina Machado, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, da Câmara Municipal de Viana do Castelo, o primeiro como presidente e os restantes como vogais.

Aberta a sessão, o júri procedeu à explicitação dos termos em que irá efetuar a avaliação dos candidatos, atento o perfil pretendido, tendo para o efeito deliberado por unanimidade fixar os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista profissional de seleção, bem como, o cálculo da classificação final. Estes critérios são abaixo descritos e justificados. O anexo I a esta ata apresenta, sob a forma de uma tabela, os métodos de avaliação considerados, bem como as ponderações a aplicar e as formas de valoração a utilizar:

Critérios e avaliação

A avaliação assentará na aplicação de dois métodos: avaliação curricular e entrevista de seleção, cada um deles valorizado em 50%.

As classificações a atribuir a cada um dos fatores considerados nos métodos de avaliação serão expressas na escala de zero (0) a vinte (20) valores.

A classificação final (CF) será o resultado da média aritmética das classificações atribuídas nos dois métodos de seleção: avaliação curricular (AC) e entrevista de seleção (ES), respeitando a seguinte fórmula:

$$CF = [(AC \times 50) + (ES \times 50)]/100$$

1. Avaliação Curricular (AC)

Este método de seleção visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento é aberto, com base na análise dos respetivos currículos contemplando as habilitações académicas (HA), a formação profissional (FP) e a experiência profissional (EP), respeitando a seguinte fórmula:

$$AC = [HA \times 20) + (FP \times 30) + (EP \times 50)]/100$$

1.1 Habilitações Académicas (HA)

O fator habilitações académicas será ponderado em 20% por se entender que a posse de determinado nível de habilitações académicas, conferindo embora aos candidatos um conjunto de conhecimentos e aptidões relevantes para o desempenho de uma função com as características do lugar em apreço, não assume, no entanto, no contexto dos diferentes fatores, uma primazia que justifique maior ponderação nem se constitui como principal critério diferenciador, até porque o procedimento concursal exige, à partida, habilitações académicas de nível superior. Justifica-se a distribuição de classificações mais elevadas aos candidatos possuidores de habilitações superiores a curso superior de acordo com a distribuição constante da tabelo do anexo I. O júri fixou um diferencial entre um e dois pontos entre os patamares dos diferentes níveis de habilitações considerados, como forma de distinguir capacidades superiores de lidar com novas situações complexas e preparação para realização de avaliações e outras formas de julgamento, atribuindo a pontuação máxima para os doutorados.

Passeio das Mordomas da Romaria • 4904-877 Viana do Castelo • tlf. 258 809 300 • fax 258 809 347 • www.cm-viana-castelo.pt • cmviana@cm-viana-castelo.pt

1.2 Formação Profissional (FP)

O fator formação profissional será ponderado globalmente em 30% por se considerar que, sendo um processo graças ao qual as pessoas podem enriquecer os seus conhecimentos, desenvolver as suas capacidades e melhorar as suas atitudes e comportamentos é, contudo, um fator que se afigura com impacto moderado ao nível da aquisição de conhecimentos, habilidades e competências, seja pela sua duração (diferentes tempos), pelo caráter mais ou menos intensivo, pelos pressupostos da sua realização ou frequência, pelas metodologias de ensino e/ou de avaliação dos formandos (eventualmente inexistentes ou sem cunho oficial), pela finalidade objetivos, pela diversidade de tipos (normalmente aperfeiçoamento), pela heterogeneidade de conteúdos e de entidades formadoras e pelo desconhecimento ou inexistência de resultados da avaliação da formação. Nestas circunstâncias, as competências potenciadas pela formação podem ser por vezes uma presunção e são sempre, no contexto descrito, dificilmente mensuráveis.

O fator formação profissional será subdividido em dois subfatores: formação profissional específica e formação profissional geral. A ponderação do fator formação profissional de 30% será distribuída por estes dois subfactores, cabendo ao primeiro a ponderação de 20% e ao segundo a ponderação de 10%. A maior ponderação atribuída ao fator formação profissional específica justifica-se pela sua mais direta associação às funções a desempenhar.

Por formação profissional específica entende-se toda a formação profissional que contribui para a aquisição de competências e conhecimentos diretamente relacionados com funções do lugar a prover (no caso o comado dos bombeiros), a pontuar conforme o quadro anexo I.

Por formação profissional geral entende-se formação profissional que contribui para o desenvolvimento e aperfeiçoamento de competências e conhecimentos transversais e de aplicação geral, para enriquecimento pessoal e para o desenvolvimento de uma cultura de trabalho. Por forma a quantificar a formação profissional geral obtida, irá considerar-se que os cursos com a duração de um (1) dia correspondem a seis (6) horas e que os de duração de uma (1) semana correspondem a trinta (30) horas de formação, justificando-se, atentas as caraterísticas do fator, a atribuição de valorações diferentes de harmonia com a duração da formação, como consta da tabela do anexo I.
Só serão consideradas as formações feitas nos últimos 10 anos
Serão ponderadas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito.

1.3 Experiência Profissional (EP)

Tendo a experiência profissional sido considerada como requisito preferencial, justifica-se que lhe seja atribuída a maior ponderação de entre os vários fatores considerados. Assim, este fator será ponderado em 50%.

Com efeito, entende-se que a experiência do exercício efetivo das funções a desempenhar no lugar a concurso – exercício de funções de comando e chefia – se apresenta como garantia de competência e aptidão, especificamente no caso de esse exercício incidir no mesmo âmbito funcional do lugar aqui a concurso.
Com este fator será assim apreciada e classificada a experiência profissional demonstrada pelos candidatos, ou seja, experiência profissional que se configure como semelhante ao do âmbito do lugar a concurso.

Assim o fator experiência profissional será subdividido em dois subfactores: experiência profissional específica e experiência profissional geral. A ponderação do fator experiência profissional de 50% será distribuída por estes dois subfactores, cabendo ao primeiro a ponderação de 40% e ao segundo a ponderação de 10%. A ponderação, da experiência profissional específica, considera a área de atividade do lugar a prover e no exercício de funções de comando e chefia. A ponderação, da experiência profissional geral, considera todo o percurso profissional na

Passeio das Mordomas da Romaria • 4904-877 Viana do Castelo • tlf. 258 809 300 • fax 258 809 347 • www.cm-viana-castelo.pt • cmviana@cm-viana-castelo.pt

Administração Pública, e justifica-se tendo em conta os valores dos princípios éticos que se adquirem.

A valoração a atribuir neste fator deverá basear-se apenas na duração da experiência repartida por períodos temporais, até limites razoáveis, como os que se consideram na tabela em anexo, pois o júri entende que não deve sobrevalorizar a duração da experiência profissional para além de determinados limites. A tabela do anexo I apresenta as valorações consideradas adequadas pelo júri.

2. **Entrevista de Seleção (ES)**

Com a entrevista de seleção, o júri procurará avaliar a capacidade de relacionamento interpessoal do candidato, a sui avião de gestão, a capacidade de exercício de autonomia e ainda a qualidade da sua experiência profissional.

O fator **relacionamento interpessoal (RI)** traduz na capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes caraterísticas e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma justada. Dada a importância deste fator, ele será ponderado em 20%. O júri avaliará a capacidade do candidato no relacionamento com o seu superior hierárquico, subordinados e diversos utentes do serviço, bem como na gestão de eventuais conflitos.

O fator **visão de gestão (VG)** envolve o nível de maturidade do esquema de conceitos de gestão sobre os quais assentam o desempenho de funções de gestão, a articulação desse desempenho com a estratégia da Instituição, a operacionalidade das iniciativas consideradas adequadas à implementação dessa estratégia e o exercício de liderança. Dada a importância deste fator, ele será ponderado em 20%. O júri avaliará o modo como o candidato considera diversas situações de gestão e como as integra numa perspetiva global da atividade de gestão.

O fator **capacidade de exercício de autonomia (CEA)** conferida no exercício das funções justifica-se na medida em que dela depende a eficácia da tomada de decisão. Este fator será ponderado em 20%. O júri avaliará o modo como o candidato tomará a decisão quando confrontado com uma determinada situação.

O fator **qualidade da experiência profissional (QEP)** permitirá ao júri avaliar mais profundamente o ajuste dos antecedentes profissionais dos candidatos às funções do lugar a concurso. Este fator será ponderado em 40%. O júri avaliará a capacidade do candidato para adequar a sua experiência profissional ao desempenho das funções específicas do lugar a concurso.

Cada um destes fatores será avaliado na escala de zero (0) a vinte (20) valores, de acordo com a tabela do anexo I, em função das capacidades e aptidões profissionais e pessoais reveladas pelos candidatos procedendo-se em seguida à sua conversão pela aplicação da correspondente ponderação, de acordo com a seguinte fórmula:

$$ES = [(RI \times 20) + (VG \times 20) + (CEA \times 20) + (QEP \times 40)]/100$$

As classificações a atribuir pelo júri serão adequadamente fundamentadas.
Cada entrevista terá a duração aproximada de trinta (30) minutos.

Decidiu ainda o Júri que todas as pontuações a atribuir na Avaliação Curricular e Entrevista de Seleção serão expressas até às centésimas, por arredondamento a efetuar no final da aplicação de cada um dos métodos de seleção, bem como na classificação final, por defeito ou por excesso conforme o valor das milésimas seja inferior ou igual/superior a cinco.
Em caso de igualdade de classificação final, o Júri aplicará, como fator de preferência, o critério de maior classificação na experiência profissional especifica,
Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade e votação nominal.

Passeio das Mordomas da Romaria • 4904-877 Viana do Castelo • tlf. 258 809 300 • fax 258 809 347 • www.cm-viana-castelo.pt • cmviana@cm-viana-castelo.pt

E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, da qual se lavrou a presente ata que depois de lida por cada um dos presentes e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri que nela participaram

José Nuno Machado Pinto

José Paulo Dantas Vieira

Hirondina Machado

Passeio das Mordomas da Romaria • 4904-877 Viana do Castelo • tlf. 258 809 300 • fax 258 809 347 • www.cm-viana-castelo.pt • cmviana@cm-viana-castelo.pt

ANEXO I

Método de Seleção	Fatores de Apreciação		Forma de Classificação	
Avaliação Curricular	Habilitações Académicas (20%)		Licenciatura Grau de Mestrado Grau de Doutoramento	18 19 20
Avaliação Curricular (50%)	Formação Profisisonal (30%)	Formação profissional específica (20%)	Sem formação >70 horas até 140 horas >140 horas até 280 horas >280 horas até 420 horas >420 horas até 560 horas > 560 horas até 700 horas >700 horas 3 valores - se titular de Curso de alta Direção em Adminmistração Pública ou Administração Autárquica (CAPAD/CEFADAL/PROGAL); 2 valores - se titular do Curso de Gestão Pública na Administração Local (GEPAL) ou equivalente. Só serão consideradas as formações feitas ou reconhecidas pela ENB, nos denominados formação de quadros de comando e chefias, e cursos de promoção do CEFA	0 10 12 13 14 15 17
		Formação profissional geral (10%)	Sem formação até 70 horas >70 horas e até 105 horas >105 horas e até 140 horas >140 horas e até 175 horas >175 horas e até 210 horas > 210 horas Só serão consideradas as formações feitas nos ultimos 10 anos e não podem ser contabilizadas as formações constantes do quadro anterior	0 10 12 14 16 18 20
	Experiência profissional (50%)	Experiência profissional específica (40%)	até 4 anos >4 e até 6 anos > 6 anos e até 8 anos >8 anos e até 10 anos > 10 anos e até 12 anos > 12 anos e até 14 anos > 14 anos	0 10 12 14 16 18 20
		Experiência profissional geral (10%)	até 6 anos >6 anos e até 12 anos > 12 anos e até 16 anos > 16 anos e até 20 anos > 20 anos e até 24 anos > 24 anos	10 12 14 16 18 20

Entrevista de Seleção (50%)	Relacionamento interpessoal (20%)	Insuficiente	0 -9
		Suficiente	10 - 11
		satisfatório	12 - 13
		Bom	14 - 15
		Muito Bom	16 - 18
		Excelente	19 - 20
	Valor de Gestão (20%)	Insuficiente	0 -9
		Suficiente	10 - 11
		satisfatório	12 - 13
		Bom	14 - 15
		Muito Bom	16 - 18
		Excelente	19 - 20
	Capacidade de exercíco de Autonomia (20%)	Insuficiente	0 -9
		Suficiente	10 - 11
		satisfatório	12 - 13
		Bom	14 - 15
		Muito Bom	16 - 18
		Excelente	19 - 20
	Qualidade da experiência profissional (40%)	Insuficiente	0 -9
		Suficiente	10 - 11
		satisfatório	12 - 13
		Bom	14 - 15
		Muito Bom	16 - 18
		Excelente	19 - 20