

Procedimento concursal para recrutamento, seleção e provimento de cargo de direção intermédia de 4.º grau – Núcleo de Reabilitação Urbana e Habitação, Fiscalização e Acompanhamento Técnico – Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística

Processo n.º 40/02-023/2023

Ata n.º 01

Definição de critérios

Aos quatro dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniram, Dr. Rui Miguel Matos Cosme Vargas Henriques, Diretor Municipal de Desenvolvimento e Governança, em regime de substituição, Arq.ª Paula Cristina Leite Lavado, Chefe da Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística e Dra. Josselene Cristina Oliveira Nunes Teodoro, Chefe da Divisão de Administração e Finanças, da Câmara Municipal de Peniche na qualidade de elementos do júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe, designado por deliberação da Assembleia Municipal, n.º 37/2023, de 09 de outubro, sob proposta da Câmara da Câmara Municipal n.º 874/2023, de 15 de setembro, e do Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 24 de janeiro de 2024, que determinou a abertura do procedimento. -----

A presente reunião teve como objetivo estabelecer os critérios de apreciação, os métodos de seleção, as ponderações e o sistema de valoração final no procedimento em epígrafe. -----

O júri deliberou nos termos dos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação (doravante EPD) e aplicável à administração local por força da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação vigente, o seguinte: -----

- a) Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou de contrato de trabalho por tempo indeterminado, que sejam detentores de licenciatura, dotados de competências técnicas e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e, que reúnam, no mínimo, 2 anos de experiência em função, cargo, carreira ou categoria para cujo provimento seja exigível uma licenciatura (técnico superior). -----
- b) Adotar como métodos de seleção a **Avaliação curricular (AC)** e **Entrevista pública (EnP)**, nos termos do determinado no n.º 1 do artigo 21.º do EPD, sendo utilizada a escala de 0 a 20 valores, tanto em cada um dos métodos de seleção, como na classificação final. -----

Definição dos critérios de apreciação, métodos de seleção, ponderações e sistema de valoração final. -----

1. A Avaliação curricular (AC) visa avaliar a qualificação de cada candidato(a), designadamente a sua habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, bem como o tipo de funções exercidas. -----

A Avaliação curricular considerará e ponderará os fatores habilitação académica (HA), formação profissional (FP) e experiência profissional (EP), sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples dos fatores a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + EP) / 3$, sendo que: -----

1.1 Habilitação académica (HA) é ponderada a titularidade de grau académico, nomeadamente licenciatura adequada ao perfil exigido e cargo a desempenhar, de acordo com o mapa de pessoal do Município de Peniche e, em conformidade com o EPD, aplicada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, nas atuais redações, a qual será valorada de acordo com a seguinte ponderação: -----

Doutoramento ----- 20 valores;

Mestrado ----- 18 valores;

Licenciatura pré Bolonha ou licenciatura pós-Bolonha com mestrado integrado ----- 16 valores;

Licenciatura pós-Bolonha. ----- 14 valores.

No caso de candidato/a detentor/a de licenciatura pós-Bolonha, terá de ser necessariamente acompanhada de um estágio consequente, no mínimo de 18 meses e de provas deontológicas, nos termos das ordens profissionais, caso aplicável. -----

1.2 Formação profissional (FP) é ponderada a participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área deste procedimento concursal e de acordo com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. -----

Apenas serão consideradas as ações de formação devidamente certificadas ou comprovadas. -----

Não serão consideradas ações ou módulos partes de cursos que visem a obtenção de graus académicos. As pós-graduações ou equivalentes, em áreas diretamente relacionadas com as funções a desempenhar ou relevantes para o cargo, serão contabilizadas em horas de formação. Serão, ainda, contabilizadas horas de formação, as referentes a eventuais módulos integrados em pós-graduações ou equivalentes de áreas não diretamente relacionadas com as funções a desempenhar ou relevantes para o cargo, mas cujo módulo em si, se considere relacionado ou relevante para o cargo. -----

Nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, adaptado à administração local por força do Decreto-Lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro, a formação profissional estrutura-se, quanto à sua duração, em: Curta duração – até 30 horas; Média duração – superior a 30 horas e até 60 horas; e Longa duração, superior a 60 horas. -----

Nestes termos, a valoração deste fator será a seguinte: -----

a) Sem ações de formação ou com ações em áreas não relevantes para o cargo objeto deste concurso: 0 (zero) pontos; -----

b) Ações de formação de curta duração (≥ 7 horas e < 30 horas) — 1 ponto/ação; -----

c) Ações de formação de média duração (≥ 30 horas e < 60 horas) — 2 pontos/ação; -----

d) Ações de formação de longa duração (≥ 60 horas) — 4 pontos/ação. -----

O cômputo das ações de formação será calculado nos seguintes termos: -----

Mais de 21 pontos ----- 20 valores;

De 15 até 20 pontos, inclusive ----- 18 valores;

De 10 até 14 pontos, inclusive ----- 16 valores;

De 7 até 9 pontos, inclusive ----- 14 valores;

De 5 até 6 pontos, inclusive ----- 12 valores;

Até 4 pontos, inclusive ----- 10 valores;

Sem formação, 0 pontos ----- 0 valores.

1.3 Experiência profissional (EP) é analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso sendo contabilizado o tempo de experiência profissional correspondente ao desenvolvimento e funções como técnico superior e dirigente, ou outras desde que exercidas no âmbito do posto de trabalho ora objeto de concurso, as quais têm de ser devidamente comprovadas, tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações certificadas pelos serviços onde o/a candidato/a exerce/exerceu funções. -----

Neste âmbito, serão contabilizados os estágios curriculares ou profissionais, bem como os contratos de trabalho a termo na administração pública/local, apesar de apenas poderem ser opositores os indivíduos licenciados, vinculados à Administração Pública por tempo indeterminado, que reúnam dois anos de experiência em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura. -----

Os candidatos são pontuados no fator experiência profissional, até ao limite máximo de 20 valores. A valoração será realizada nos seguintes termos: -----

1.3.1 Na Administração Pública, por tempo de serviço global (TSG) incluindo funções dirigentes: -----

≥ 10 anos ----- 20 pontos;

≥ 8 anos e < 10 anos ----- 18 pontos;

≥ 6 anos e < 8 anos ----- 16 pontos;

≥ 4 anos e < 6 anos ----- 14 pontos;

> 2 anos e < 4 anos ----- 12 pontos;

= 2 anos ----- 10 pontos.

1.3.2 Por tempo de serviço em exercício de funções dirigentes (TSD): -----

≥ 3 anos ----- 20 pontos;

≥ 2 anos e < 3 anos ----- 18 pontos;

≥ 1 ano e < 2 anos ----- 16 pontos;

< 1 ano ----- 14 pontos;

Sem experiência ----- 10 pontos.

O parâmetro experiência profissional será valorado através da aplicação da seguinte fórmula: -----

EP = [2 EP TSG + EP TSD] / 2 -----

O resultado da EP equivalerá a: -----

30 pontos ----- 20 valores;

De 24 a 29 pontos, inclusive ----- 18 valores;

De 19 a 23 pontos, inclusive ----- 16 valores;

De 16 a 18 pontos, inclusive ----- 14 valores;

15 pontos ----- 12 valores;

Menos de 15 pontos ----- 0 valores.

2. A Entrevista pública (EnP), expressa numa escala de 0 a 20 valores, visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com as exigências e responsabilidades do cargo a prover. Os parâmetros a avaliar serão: -----

2.1 Qualidade da experiência profissional e interesse e motivação profissionais (QEPIMF), que ponderará, atendendo às responsabilidades e complexidade dos objetivos a prosseguir, o currículo e o percurso profissionais do candidato, de um modo global, bem como os seus conhecimentos no âmbito de aspetos legais e organizativos inerentes ao cargo a prover, e, finalmente, a sua motivação profissional; -----

2.2 Sentido crítico (SC), que ponderará a perceção e atitude crítica sobre as estruturas organizacionais em geral e, designadamente, sobre aquela onde o candidato pretende inserir-se, de forma a avaliar a sua capacidade de melhoramento e de implementação de novas estratégias, tendo em vista a otimização do serviço a prestar; -----

2.3 Capacidade de liderança e de orientação de pessoas (CLOP), que ponderará a apetência do candidato para o exercício de funções de gestão e coordenação na perspetiva das atividades e dos recursos humanos relativos ao serviço do cargo a prover; -----

2.4 Capacidade de expressão e de comunicação (CEC), que ponderará, com base nas respostas dadas, a capacidade de síntese, a sistematização e a clareza de raciocínio do candidato. -----

A sua valoração resultará da soma de cada um dos fatores anteriormente indicados, e o resultado será obtido através da aplicação da fórmula: **EP=QEPIMP+SC+CLOP+CEC**. -----

Cada um destes fatores será avaliado da seguinte forma: -----

Excelente ----- 5 valores;

Muito bom ----- 4 valores;

Bom ----- 3 valores;

Regular ----- 2 valores;

Não satisfatório ----- 1 valor.

3. A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, e será determinada pela aplicação da seguinte fórmula: **CF= (AC+ EnP)/2**. -----

Em que: **CF** = Classificação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EnP** = Entrevista Pública. -----

4. O júri deliberou que, em caso de igualdade de classificação, prevalecerá o candidato que detiver maior pontuação na Entrevista Pública. -----

5. Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,50 valores, em qualquer um dos métodos de seleção e excluídos os candidatos que não compareçam à aplicação do método de seleção. -----

6. Todos os valores serão arredondados até às centésimas, se for caso disso. -----

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. -----

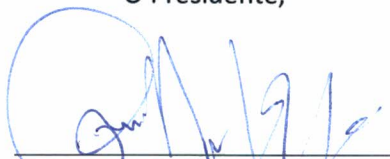
Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do Procedimento Concursal,

O Presidente,

A 1.ª Vogal efetiva,

A 2.ª Vogal efetiva,



(Dr. Rui Miguel Matos Cosme
Vargas Henriques)



(Arq.ª Paula Cristina Leite Lavado)



(Dra. Josselene Cristina Oliveira
Nunes Teodoro)