

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA NOMEAÇÃO EM REGIME DE COMISSÃO DE SERVIÇO DO CARGO DE DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 3.º GRAU
DA UNIDADE ORGÂNICA DE URBANISMO, OBRAS MUNICIPAIS, AMBIENTE E SERVIÇOS URBANOS**

ATA N.º 1

Aos vinte e dois dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e três, pelas 10h00m, reuniu em videoconferência, o júri do procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho não inserido em carreiras, cargo de direção intermédia de 3.º grau destinado à Unidade Orgânica de URBANISMO, OBRAS MUNICIPAIS, AMBIENTE E SERVIÇOS URBANOS desta Câmara Municipal, na modalidade de comissão de serviço, aberto por despacho de 12 de maio de dois mil e vinte e três, tendo o júri sido designado por deliberação da Assembleia Municipal de Alpiarça, datada de 27 de abril de dois mil e vinte e três. Encontravam-se presentes os membros designados: Presidente do Júri: Álvaro Miguel Cachulo Antunes Pote, Chefe da Divisão de Urbanismo e Planeamento do Município de Salvaterra de Magos; Vogais efetivos: Carla Sofia Gonçalves Martins Borba, Dirigente Intermédio de 3.º Grau da Unidade Orgânica de Administração Geral, Apoio Jurídico e de Recursos Humanos do Município de Alpiarça e Nuno Miguel Tendeiro Paulino, Dirigente Intermédio de 3.º Grau da Unidade Orgânica Financeira do Município de Alpiarça.

Esta reunião teve como objetivo fixar os critérios e parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o júri, nos termos da lei, deliberado por unanimidade o seguinte:

1. MÉTODOS DE SELEÇÃO: De acordo com o disposto no artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, atualizada, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar são: Avaliação Curricular e Entrevista Pública de Seleção.

1.1. MÉTODOS DE SELEÇÃO:

1.1.1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) – Visa avaliar as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo dirigente na área para o qual este procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo curriculum profissional, ponderando os seguintes fatores: habilitações académicas, experiência profissional (sendo ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o procedimento concursal se encontra aberto), formação profissional (sendo ponderadas as ações de formação, bem como a participação em seminários, congressos e outras ações relacionadas com o exercício do cargo a que concorre) e avaliação de desempenho. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o cargo a preencher, nos seguintes termos:

a) Habilitação Académica (HA): É ponderada a titularidade de grau académico, sendo que:

Habilitações académicas de grau exigido na candidatura -18 valores;

Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura - 20 valores;

b) Formação Profissional (FP): São consideradas as ações de formação bem como a participação em seminários, congressos e outras ações relacionadas com o exercício do cargo a que concorre, em data posterior à posse da licenciatura considerada para efeito de admissão a concurso, sendo que:

A cada candidato serão atribuídos 10 valores aos quais se adicionarão as valorizações a considerar, nunca podendo exceder 20 valores;

Por cada participação em colóquios, palestras e seminários, com duração até 3 dias (ou até 21 horas de formação) acresce 0,25 valores;

Por cada ação ou curso de formação com duração de 4 dias (ou superior a 21 horas mas inferior a 35 horas), acrescem 0,50 valores;

Por cada ação ou curso de formação com duração de 5 dias (ou igual a 35 horas), acrescem 0,50 valores;

Por cada ação ou curso de formação com duração superior a 5 dias e até 1 mês (ou superior a 35 horas mas inferior a 154 horas), acrescem 0,75 valores;

Por cada ação ou curso de formação com duração superior a 1 mês (ou superior a 154 horas), acrescem 1,5 valores;

Nota: sempre que o número de dias e o número de horas não coincidam para efeitos de avaliação da formação, prevalece o número de horas.

c) Experiência Profissional (EP): É considerada a experiência profissional e o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o procedimento concursal se encontra aberto, sendo que:

A cada candidato serão atribuídos 10 valores aos quais se adicionarão as valorizações a considerar, nunca podendo exceder 20 valores.

A pontuação a atribuir a este fator tem em conta o exercício de funções em anos completos (ano = 365 dias) e resulta da aplicação da fórmula **EP = A + B**, em que:

EP = Experiência Profissional

A = Tempo de serviço prestado no âmbito da Administração Pública, central ou local, no exercício de funções para as quais é exigida uma das licenciaturas consideradas para efeito de admissão a concurso, correspondendo cada período de um ano completo na administração pública central a meio (0,5) ponto e cada período de um ano completo na administração pública local a um (1) ponto;

B = Tempo de serviço no exercício de funções de dirigente, no âmbito da administração pública local, correspondendo cada período de anos completos a um (1) ponto.

d) Avaliação de Desempenho: É ponderada a avaliação relativa aos três últimos ciclos avaliativos, atribuída aos candidatos na carreira de origem (biénio 2017-2018, biénio 2019-2020 e biénio 2021 - 2022).

A avaliação de desempenho será pontuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = \frac{AD1 + AD2 + AD3}{3}$$

3

Em que:

AD = Média da Avaliação de desempenho

AD1 = Avaliação de desempenho ciclo 1

AD2 = Avaliação de desempenho ciclo 2

AD3 = Avaliação de desempenho ciclo 3

A classificação deste parâmetro será atribuída da seguinte forma:

Sem Avaliação de Desempenho – 8 valores;

AD entre 0 e 1,999 - 10 valores;

AD entre 2 e 2,999 - 14 valores;

AD entre 3 e 3,999 - 16 valores;

AD entre 4 e 4,499 - 18 valores;

AD entre 4,5 e 5 - 20 valores;

A classificação final deste método de seleção (Avaliação Curricular) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + (2 \times EP) + AD}{5}$$

5

1.1.2. ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO (EPS) – visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos de acordo com as exigências e responsabilidades da função a desempenhar, bem como os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a expressão e fluência verbais, capacidade de argumentação e de afirmação, capacidade de iniciativa, organização, liderança e coordenação, interesse, motivação e apetência para o exercício da função e sentido de responsabilidade.

A EPS terá uma duração não superior a 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações obtidas em cada tema abordado, de acordo com a ficha de avaliação da entrevista pública de seleção anexa à presente ata.

2. CLASSIFICAÇÃO FINAL

A classificação final dos candidatos será obtida, numa escala de 0 a 20, pela média aritmética simples dos valores alcançados em cada um dos dois métodos de seleção aplicados, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{AC + EPS}{2}$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Pública de Seleção.

3. FICHAS

Mais deliberou o júri aprovar as seguintes fichas que se anexam e que fazem parte integrante da presente ata: Ficha individual de classificação da Avaliação Curricular; Ficha individual de classificação da Entrevista Pública de Seleção; Ficha individual de apuramento da Classificação Final.

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

O Presidente do Júri,

Álvaro Pote

O 1.º Vogal Efetivo,

Carla Sofia Gonçalves Martins Borba

O 2.º Vogal Efetivo,

Nuno Miguel Tendeiro Paulino