



# MUNICÍPIO DE PAREDES DE COURA

## CÂMARA MUNICIPAL

### ATA N.º 1

#### REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO LUGAR DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU - CHEFE DE DIVISÃO DA DIVISÃO DE URBANISMO E AMBIENTE, VAGO NO MAPA DE PESSOAL DO MUNICÍPIO DE PAREDES DE COURA

Aos vinte e seis dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e dois, pelas nove horas e trinta minutos, nas instalações dos Paços do Concelho do Município de Paredes de Coura, reuniu o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe.

Presentes:

Presidente:

José Miguel Guerreiro dos Santos

Vogais:

Vítor Manuel Pires de Araújo

e Maria Joana Pinto Rodrigues

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Perfil/ requisitos legais para o exercício do cargo.
2.
  - 2.1 Métodos de seleção:
    - 2.1.1 Avaliação curricular;
    - 2.1.2 Entrevista Pública.
3. Ponderação da avaliação curricular, entrevista pública, valoração final de cada método de seleção e critérios de desempate.

- 1- Relativamente ao **ponto 1** da ordem de trabalhos o júri deliberou, unanimemente, tendo em conta as especificidades do lugar a prover e a legislação aplicável, que serão admitidos ao procedimento concursal trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados em Engenharia Civil ou Arquitetura, com competências técnicas e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam, no mínimo, quatro anos de experiência profissional em cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.
- 2- No tocante ao **ponto 2.1** da ordem de trabalhos, o júri deliberou, unanimemente, aplicar aos candidatos admitidos os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular e Entrevista Pública.



## MUNICÍPIO DE PAREDES DE COURA

### CÂMARA MUNICIPAL

---

No que respeita aos restantes pontos da ordem de trabalhos, o júri deliberou o seguinte, sempre por unanimidade:

#### **2.1.1 AVALIAÇÃO CURRICULAR:**

**Avaliação Curricular:** visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos às exigências do cargo, com base na análise do respetivo currículo e documentos comprovativos.

O resultado da avaliação curricular resultará da seguinte ponderação.

Habilitação Académica (40%); Experiência Profissional (60%).

#### **Habilitação Académica:**

Apenas será considerada a habilitação que corresponda a grau académico ou seja a este equiparado, com avaliação nos seguintes termos:

- Titular de Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado Integrado ou Mestrado - 18,00 valores;
- Titular de Doutoramento - 20,00 valores.

#### **Experiência profissional:**

Será valorada nos seguintes termos:

- Entre 4 e 9 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura - 11,00 valores;
- Mais de 9 e até 15 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura - 12,00 valores;
- Mais de 15 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura - 13,00 valores;
- Entre 4 e 9 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura e até 5 anos de experiência profissional em cargos de direção intermédia (de 1.º ou 2.º grau) ou superior na administração central, regional ou local do Estado - 14,00 valores;
- Mais de 9 e até 15 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura e até 5 anos de experiência profissional em cargos de direção intermédia (de 1.º ou 2.º grau) ou superior na administração central, regional ou local do Estado - 15,00 valores;
- Mais de 15 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura e até 5 anos de experiência profissional em cargos de direção intermédia (de 1.º ou 2.º grau) ou superior na administração central, regional ou local do Estado - 16,00 valores;



## MUNICÍPIO DE PAREDES DE COURA

### CÂMARA MUNICIPAL

- Entre 4 e 9 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura e mais de 5 e até 10 anos de experiência profissional em cargos de direção intermédia (de 1.º ou 2.º grau) ou superior na administração central, regional ou local do Estado - 17,00 valores;
- Mais de 9 e até 15 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura e mais de 5 e até 10 anos de experiência profissional em cargos de direção intermédia (de 1.º ou 2.º grau) ou superior na administração central, regional ou local do Estado - 18,00 valores;
- Mais de 15 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura e mais de 5 e até 10 anos de experiência profissional em cargos de direção intermédia (de 1.º ou 2.º grau) ou superior na administração central, regional ou local do Estado – 19,00 valores;
- Mais de 15 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura e mais de 10 anos de experiência profissional em cargos de direção intermédia (de 1.º ou 2.º grau) ou superior na administração central, regional ou local do Estado – 20,00 valores.

#### 2.1.2 ENTEVISTA PÚBLICA:

**Entrevista Pública:** Visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, as quais se encontram vertidas nas competências comportamentais constantes do perfil de competências e que, de seguida, se reproduzem:

##### Competência 1

##### ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:

Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades.
- Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores.
- Tem noção do que é prioritário para o serviço, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência.
- Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.



## MUNICÍPIO DE PAREDES DE COURA

### CÂMARA MUNICIPAL

---

#### **Competência 2**

##### **PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO:**

Capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos.
- Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes.
- Acompanha, controla e avalia a execução dos projetos e atividades assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização de acordo com os prazos e custos definidos.
- Revê e ajusta o planeamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-o a alterações e circunstâncias imprevistas.

#### **Competência 3**

##### **LIDERANÇA E GESTÃO DAS PESSOAS:**

Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço.
- Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação.
- Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades.
- Tem um modelo de atuação que garante a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança.

#### **Competência 4**

##### **ORIENTAÇÃO PARA INOVAÇÃO E MUDANÇAS:**

Capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Assume e concretiza, com determinação e empenho, as mudanças organizacionais e funcionais superiormente definidas e apoia as equipas de trabalho nesse processo.



*Poddy*

## MUNICÍPIO DE PAREDES DE COURA

### CÂMARA MUNICIPAL

---

- Fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, com vista à melhoria dos resultados.
- Adota e propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho.
- Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do serviço e dos desempenhos individuais.

#### **Competência 5**

##### **VISÃO ESTRATÉGICA:**

Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Mantém-se atento à conjuntura que o rodeia, conceptualiza os sinais de evolução e mudança e integra-os no âmbito sua atuação.
- Antecipa as necessidades de adaptação do serviço, define estratégias, implementa medidas e avalia os impactos das mesmas.
- Alinha os objetivos e atividade do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, no quadro de orientações recebidas.
- Contribui para o desenvolvimento da visão, objetivos e estratégias da organização, aplicando o conhecimento e a experiência que possui.

#### **Competência 6**

##### **DECISÃO:**

Capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Pondera as alternativas de resolução dos problemas e as suas potenciais implicações para o serviço e escolhe de forma fundamentada as opções adequadas.
- Toma medidas ou faz opções em tempo útil, tendo presente as prioridades do serviço e a urgência das situações.
- É autoconfiante e determinado a decidir, mesmo quando se trata de opções difíceis.
- Assume os resultados das decisões que toma com sentido da responsabilidade.



## MUNICÍPIO DE PAREDES DE COURA

### CÂMARA MUNICIPAL

---

A entrevista pública terá a duração aproximada de 30 minutos.

**Cada competência será classificada nos seguintes termos:**

- Não demonstrou nenhum comportamento associado à competência em avaliação: 4 valores.
- Demonstrou, claramente, pelo menos, 1 comportamento associado à competência em avaliação: 8 valores.
- Demonstrou, claramente, pelo menos, 2 comportamentos associados à competência em avaliação: 12 valores.
- Demonstrou, claramente, pelo menos, 3 comportamentos associados à competência em avaliação: 16 valores
- Demonstrou, claramente, pelo menos, 4 comportamentos associados à competência em avaliação: 20 valores.

**A classificação a atribuir a cada candidato na entrevista pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples da classificação obtida nos fatores ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:**

$$EP = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6) / 6$$

Em que:

EP= Entrevista pública

C1= Competência 1

C2= Competência 2

C3= Competência 3

C4 = Competência 4

C5= Competência 5

C6= Competência 6

**Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, bem como os candidatos que não compareçam à entrevista pública.**

**3. Ponderação da avaliação curricular, entrevista pública, valoração final de cada método de seleção e critérios de desempate:**

A escolha recairá no candidato que, ponderadas a avaliação curricular e a entrevista pública, nos termos da fórmula *infra*, obtenha melhor classificação e que, por isso, mais corresponda ao perfil pretendido.



## MUNICÍPIO DE PAREDES DE COURA

### CÂMARA MUNICIPAL

---

A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

Classificação Final:

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

Sendo:

CF= Classificação final

AC= Classificação da avaliação curricular

EP= Classificação da entrevista pública

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os seguintes:

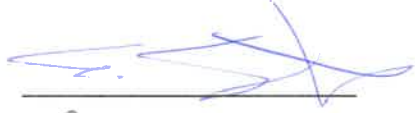
- Maior tempo de serviço em funções de direção intermédia (de 1.º ou 2.º grau) ou superior na administração central, regional ou local do Estado.
- Mantendo-se o empate, maior tempo de serviço na função pública.

Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade, disponibilizar a ata para efeitos da elaboração do aviso de abertura do procedimento concursal.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser devidamente assinada pelos membros do júri.


Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião.

O JÚRI



---

Louísa Joana Pinto Rodrigues



---