

ATA Nº 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIRETOR DE DEPARTAMENTO DE PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

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

Aos quinze dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e três, no edifício da Câmara Municipal de Viana do Castelo, reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de diretor de departamento de planeamento estratégico da Câmara Municipal de Viana do Castelo, a fim de definir os critérios de avaliação a utilizar para efeito da avaliação dos candidatos.

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.

Recrutamento:

O cargo de diretor de departamento corresponde ao de dirigente da Administração Pública, devendo o seu recrutamento respeitar o estatuto do pessoal dirigente da administração local.

O recrutamento para o cargo é feito, por procedimento concursal de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam seis anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

Competências e funções:

O Departamento de Planeamento Estratégico tem por missão exercer e desenvolver as competências que possam contribuir para a modernização da gestão autárquica, que ajudem a suportar e fundamentar opções de orientação, de gestão e decisão estratégicas, bem como, prever e contribuir para a diminuição dos diferentes riscos que a atividade municipal comporta, e ainda identificar e avaliar as atuais ou potenciais situações de risco e verificar a adequação e a eficácia do sistema de controlo interno instituído pelos órgãos competentes, com vista a assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares e a prossecução dos objetivos fixados.

Ao Departamento de Planeamento Estratégico compete, designadamente:





- a) Promover o planeamento integrado do Município, de acordo com as estratégias e políticas definidas pelo Executivo Municipal de forma coordenada e articulada com os restantes Departamentos;
- b) Colaborar no estabelecimento dos objetivos e das políticas na sua área de atuação
- c) Realizar, participar ou acompanhar auditorias, avaliações e outras ações de controlo, no âmbito da atividade dos serviços do Município, nomeadamente em sede de contratação pública e despesa, e acompanhar auditorias, avaliações e outras ações de controlo nas pessoas coletivas em cujo capital e/ou gestão o Município participe;
- d) Recomendar a adoção de medidas tendentes a aperfeiçoar a estrutura, o funcionamento e o desempenho do sistema de controlo interno, não deixando de acompanhar a sua aplicação e evolução;
- e) Desempenhar as funções de responsável das entidades de controlo competentes, sendolhe cometido, em especial, a coordenação do exercício do contraditório e o acompanhamento da adoção, pelos serviços, das recomendações formuladas pelas entidades externas;
- f) Promover, acompanhar e controlar as participações municipais em entidades societárias e não societárias, tais como fundações, associações, parcerias com outras entidades públicas e privadas e outras figuras afins;
- g) Proceder a estudos, emitir pareceres ou desempenhar outras tarefas de apoio técnico, de acordo com a sua área de intervenção;
- h) Fomentar novos modelos de gestão dos serviços, orientados para os resultados através da reengenharia de processos;
- i) Fomentar e coordenar a implementação de novos modelos de organização dos serviços, bem como a implementação de programas e projetos, acompanhando o seu desempenho;
- j) Coordenar o processo de definição, implementação, certificação, manutenção e melhoria contínua do Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ);
- k) Promover, no âmbito da auditoria interna, a melhoria e a eficiência dos serviços municipais, o cumprimento das disposições legais e regulamentares nos procedimentos e a prossecução dos objetivos fixados, com vista à melhoria contínua, à transparência e à excelência do desempenho das estruturas organizacionais e ainda controlar e monitorizar o Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e elaborar o relatório anual sobre a execução do mesmo;
- I) Recolher e tratar as sugestões de utentes e trabalhadores suscetíveis de melhorar o funcionamento e a qualidade dos serviços;
- m) Coordenar a elaboração do Plano Municipal para a Transição e Transformação Digital





- n) Coordenar e implementar os estudos necessários e gerir um sistema de indicadores de monitorização do desempenho municipal, em articulação com os diversos serviços;
- o) Coordenar as ações culturais municipais através de parcerias para a defesa do património cultural, bem como valorizar e promover o património histórico-cultural do Município;
- p) Promover políticas de fomento da prática desportiva, especialmente ao nível da formação, e que potenciem a rentabilização dos equipamentos desportivos municipais existentes:
- q) Coordenar a integração e implementação dos projetos educativos em articulação com a Divisão de Educação;
- r) Coordenar a gestão e zelar pela segurança e conservação dos edifícios e equipamentos culturais, desportivos e sociais;
- s) O exercício, em geral, de competências que a lei atribua ou venha atribuir ao Município relacionadas com as descritas nas alíneas anteriores.

O Diretor do Departamento irá coordenar as seguintes unidades orgânicas:

- 1. Unidade Orgânica de 3º grau Gestão Cultural
- 2- Gabinete de Projetos Educativos
- 3 Gabinete de Estatística e Controlo Interno
- 4 Divisão de Desenvolvimento Económico
- 4.1 Unidade Orgânica de 3º grau Turismo
- 4.2 Unidade Orgânica de 3º grau Gestão de Fundos Comunitários
- 5 Divisão de Apoio ao Cidadão e Transição Digital
- 5.1 Unidade Orgânica de 3º grau Apoio ao Cidadão
- 6 Divisão de Desporto, Saúde e Promoção de Estilos Saudáveis
- 6.1 Unidade Orgânica de 3º grau Promoção da Saúde
- 7 Divisão de Coesão Social
- 7.1 Unidade Orgânica de 3º grau Habitação
- 7.2 Gabinete de Inclusão Social, Gestão da Rede Social e Apoio aos Migrantes

Os critérios são abaixo descritos e justificados.

Critérios e avaliação

A avaliação assentará na aplicação de dois métodos, de caráter eliminatório, avaliação curricular e entrevista pública, o primeiro valorizado em 40% e o segundo em 60%.

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à Entrevista Pública, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.





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 pública (EP), respeitando a seguinte fórmula:

$$CF = [(AC \times 40) + (EP \times 60)]/100$$

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:

$$AC = HA + FP + 3*EP + AD$$

6

1.1 Habilitações Académicas (HA)

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 uma majoração nem se constitui como principal critério diferenciador, até porque o procedimento concursal exige, à partida, habilitações académicas de nível superior.

Assim:

a) Grau de Licenciado

13 valores:

b) Grau de Mestre

14 valores;

c) Grau de Doutoramento

15 valores.

Acresce uma bonificação até ao máximo de 5 valores, correspondente à soma até ao máximo 3 graus académicos, se o(s) grau(s) académico(s) obtidos forem em área considerada relevante para a função (perfil) a que o candidato concorre.

Considera-se área relevante a formação académica ao nível da licenciatura em Gestão.

Assim:



d) Grau de Licenciado

2 valores;

e) Grau de Mestre

1 valores;

f) Grau de Doutoramento

2 valores.

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica obtida em entidades devidamente credenciadas para o efeito.

1.2 Formação Profissional (FP)

A formação profissional é um processo graças ao qual as pessoas podem enriquecer os seus conhecimentos, desenvolver as suas capacidades e melhorar as suas atitudes e comportamentos.

É ponderada a participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional dos cargos em concurso, até ao máximo de 20 valores.

Serão apenas consideradas as ações de formação devidamente certificadas por entidades acreditadas junto das DGERT e <u>realizadas desde 1 de janeiro de 2017 até à data da abertura do procedimento concursal</u>, com exceção das pós-graduações <u>em áreas de interesse para a função ou as formações para cargos dirigentes ministradas pela Fundação FEFAL ou pelo INA</u>.

Entrará em linha de conta a formação profissional específica (toda a formação profissional que contribui para a aquisição de competências e conhecimentos diretamente relacionados com funções do lugar a prover), bem como a formação profissional geral (a 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.

- a) Cursos com duração ≤ a 12 horas 1 valor;
- b) Cursos com duração ≥ a 12 horas e < a 24 horas 2 valores;
- c) Cursos com duração ≥ a 24 horas e < a 35 horas 4 valores
- d) Cursos com duração ≥ a 35 horas e < a 60 horas 5 valores
- e) Cursos com duração ≥ a 60 horas 6 valores
- f) Curso de Pós-graduação ou formação GEPAL, CEFADAL, CAGEP, FORGEP ou CADAP
 (*) 10 valores.





(*) Apenas será considerada a formação pós-graduada em área diretamente relacionada com os perfis em concurso.

Apenas serão consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias da duração da ação.

As ações de formação cujos certificados / diplomas não mencionem a data da realização da formação serão pontuados de 0 valores.

1.3 Experiência Profissional (EP)

Tendo a experiência profissional sido considerada como requisito essencial, justifica-se que seja majorada pelo fator 3.

Experiência profissional: Será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade em que o procedimento concursal se encontra aberto, bem como outras capacitações adequadas, considerando-se a sua natureza e duração:

- A Experiência profissional em funções correspondentes a técnico superior, considerando-se o desempenho efetivo em funções, cargos ou categorias, para cujo exercício seja exigível licenciatura (TSP):
- Até 10 anos 15 valores;
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos 17 valores;
- Igual ou superior a 12 anos 20 valores.
- B Experiência profissional específica (EPE em cargo de direção intermédia ou superior ou em funções de coordenação de serviços devidamente comprovada, exercida nos últimos 10 anos):
- Sem experiência O valores;
- Até 3 anos 10 valores;
- De 3 a 6 anos 12 valores;
- Mais de 6 anos até 9 anos 14 valores;
- Mais de 9 anos 16 valores.

Acrescem 4 valores se o desempenho de funções dirigentes ocorrer em coordenação de projetos e / ou desenvolvimento estratégico.

A fórmula a aplicar será a seguinte:

EP = (TSP + EPE)/2

Em que:

- EP = Experiência profissional
- TSP = Experiência Profissional técnico superior





- EPE = Experiência Profissional Específica

1.4 Avaliação do Desempenho (AD)

Neste parâmetro será considerada a avaliação do desempenho atribuídas nos seguintes períodos de avaliação: - biénios 2017/18, 2019/20 e 2021/22.

A nota obtida em cada biénio será expressa numa escala de 0 a 20, obtida através da multiplicação do respetivo valor por 4.

Sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula:

∑ da nota de cada biénio na escala de 0 a 20 valores

177

A ausência de classificação em algum dos biénios será suprida pela atribuição de 2,5 pontos por cada biénio não avaliado.

2. Entrevista Pública (EP)

Entrevista Pública: Visa avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:

PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO; OPTIMIZAÇÃO DE RECURSOS; VISÃO ESTRATÉGICA; ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO; TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES.

Cada parâmetro será avaliado na escala de 0 a 20 valores, avaliado em seis níveis, a saber:

Excelente – 18 a 20 valores;

Muito bom - 15 a 17 valores;

Bom - 13 a 14 valores;

Suficiente - 10 a 12 valores;

Insuficiente - 6 a 9 valores:

Mau - 0 a 5 valores.

As classificações a atribuir pelo júri serão adequadamente fundamentadas. Cada entrevista terá a duração aproximada de sessenta (60) minutos.





Decidiu ainda o Júri que todas as pontuações a atribuir na Avaliação Curricular e Entrevista Pública 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 específica,

Todas as deliberações tomadas o foram por unanimidade e votação nominal.

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

Q Presidente do Júri,

Ricardo Rego

O 1º Vogal efetivo,

[Assinatu Manuel C

Assinado de forma digital por [Assinatura Qualificada] Vítor Manuel Gaspar Monteiro Lima Moreira

Vitor Moreira

O 2º Vogal efetivo,

Hirondina Machado