

ATA Nº 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE CHEFE DE DIVISÃO DE GESTÃO E INOVAÇÃO URBANA

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

Aos vinte e um dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e quatro, no edifício da Câmara Municipal de Viana do Castelo, reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de **chefe de divisão de gestão e inovação urbana** 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 chefe de divisão 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 quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.**

Competências e funções:

À Divisão de Gestão e Inovação Urbana compete:

- a) Assegurar a recolha, tratamento, analítica e partilha de dados, coordenando os esforços das diversas partes interessadas e sempre que possível tirando proveito das potencialidades das plataformas inteligentes para integrar diversas fontes de dados (sistemas internos, sistemas externos, sensores e redes sociais) e promover a inovação sustentável da cidade;
- b) Criar um sistema de identificação e monitorização das ocorrências na área urbana;
- c) Promover a sensorização da cidade e a integração de dados que fomentem o desenvolvimento urbano;

- d) Assegurar a conservação e manutenção de coletores de águas pluviais e sua desobstrução, a prevenção e fiscalização de ligações ilícitas e drenagem de substâncias proibidas, nomeadamente da sua inspeção vídeo;
- e) Assegurar a conservação e manutenção da rede viária e rede das águas pluviais, por administração ou empreitada, segundo critérios de eficiência;
- f) Assegurar a instalação e manutenção de sinalização horizontal e vertical na via pública em coordenação com os outros serviços municipais;
- g) Apreçar, licenciar e fiscalizar todas as intervenções no solo e no subsolo efetuadas por entidades públicas ou no âmbito de operações urbanísticas, salvaguardando as competências cometidas a outra unidade orgânica;
- h) Realizar a receção provisória e definitiva das obras de urbanização e infraestruturas municipais em colaboração com os outros serviços municipais;
- i) Promover a monitorização da estabilidade de túneis e viadutos;
- j) Assegurar a conservação e manutenção do espaço público através da construção beneficiação acompanhamento e fiscalização;
- k) O exercício, em geral, de competências que a lei atribua ou venha atribuir ao Município relacionadas com as descritas nas alíneas anteriores.

Compete ao Chefe de Divisão ainda a coordenação da Unidade Orgânica de 3º Grau — Vias e Infraestruturas e Unidade Orgânica de 3.º grau- Gestão de Espaços Verdes.

Os critérios são abaixo descritos e justificados.

Critérios e avaliação

A avaliação assentará na aplicação de dois métodos, de carácter 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:

$$AC = \frac{HA + FP + 3*EP + AD}{6}$$

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 nos domínios da Gestão ou Administração Pública, Engenharia Civil ou Planeamento e Ordenamento do Território.

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 realizadas desde 1 de janeiro de 2017 até à data da abertura do procedimento concursal, com exceção das pós-graduações em áreas de interesse para a função ou as formações para cargos dirigentes ministradas pela Fundação FEFAL ou pelo INA.

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 $\leq$ a 12 horas – 1 valor;
- b) Cursos com duração $\geq$ a 12 horas e $<$ a 24 horas – 2 valores;
- c) Cursos com duração $\geq$ a 24 horas e $<$ a 35 horas – 4 valores
- d) Cursos com duração $\geq$ a 35 horas e $<$ a 60 horas – 5 valores
- e) Cursos com duração $\geq$ 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 - 10 valores;
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos - 12 valores;
- Igual ou superior a 12 anos - 15 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 - 0 valores;
- Até 3 anos - 3 valores;
- De 3 a 6 anos - 4 valores;
- Mais de 6 anos - 5 valores.

A cotação deste item será o resultado da soma da TSP + EPE.

1.4 Avaliação do Desempenho (AD)

Neste parâmetro será considerada a avaliação do desempenho atribuídas nos seguintes períodos de avaliação: - biénios 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:

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

2

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:

PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO;
ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS;
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.

A classificação final da entrevista será obtida pela soma da pontuação obtida em cada um dos parâmetros e divisão pelo seu número.

As classificações a atribuir pelo júri serão adequadamente fundamentadas.

Cada entrevista terá a duração aproximada de sessenta (60) minutos.

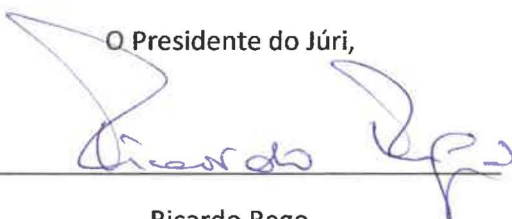
Decidiu ainda o Júri que todas as pontuações a atribuir na Avaliação Curricular e Entrevista Pública serão expressas até às centésimas, por arredondamento a efetuar no final da aplicação de cada um dos métodos de seleção, bem como na classificação final, por defeito ou por excesso conforme o valor das 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.

O Presidente do Júri,



Ricardo Rego

O 1º Vogal Efetivo,



Nuno Pinto

O 2º Vogal Efetivo,



Hirondina Machado