



Handwritten initials and a mark resembling the letter 'W'.

Câmara Municipal de Benavente

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO PARA CARGO DE DIRECÇÃO INTERMÉDIA DE TERCEIRO GRAU/ PLANEAMENTO, AMBIENTE E FISCALIZAÇÃO

ATA N.º 1

Aos treze dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, no edifício dos Paços do Município de Benavente, reuniu o Júri do procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho não inserido em carreiras, cargo de direcção intermédia de 3.º grau, destinado à Unidade Orgânica de Planeamento, Ambiente e Fiscalização, na modalidade de comissão de serviço, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Benavente, datada de dezoito de fevereiro de dois mil e vinte e um, tendo o Júri sido designado por deliberação da Assembleia Municipal de Benavente, tomada na sua sessão ordinária datada de vinte e seis de fevereiro de dois mil e vinte e um.

Encontravam-se presentes os membros designados: João Pedro Sá Serra Leitão, chefe da Divisão Municipal de Obras Particulares, Planeamento Urbanístico, Desenvolvimento e Ambiente, que preside; Palmira Alexandra de Carvalho Morais Alexandre Machado, chefe da Divisão Municipal de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos e Hermínio Nunes da Fonseca, chefe da Divisão Municipal de Gestão Financeira, ambos vogais efetivos, todos em exercício de funções na Câmara Municipal de Benavente.

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 SELECÇÃO: De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de

22 de dezembro), aplicável à administração Local por força do disposto no artº 1º da Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, os métodos de seleção a utilizar são, nos termos definidos no Despacho nº 230/2021, de 9 de julho 2021, Avaliação Curricular e a Entrevista Profissional de Seleção.

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, nos seguintes termos:

- Licenciatura pós Bolonha — 18 valores;
- Licenciatura pré Bolonha ou habilitações académicas de grau imediatamente superior ao exigido - 19 valores;
- Habilitações académicas de grau superior – 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, nos **últimos cinco anos**.

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 superior a 3 dias até 5 dias (ou superior a 21 horas até 35 horas), crescem 0,50 valor;

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), crescem 0,75 valores;

Por cada ação ou curso de formação com duração igual ou superior a 1 mês (ou igual ou superior a 154 horas), acresce 1 valor;

Pela frequência e conclusão com aproveitamento do curso CEFADAL- Curso de Estudos e Formação para Altos dirigentes da Administração Local, acrescem 3 valores;

Pela frequência, à data da apresentação da candidatura, do curso CEFADAL- Curso de Estudos e Formação para Altos dirigentes da Administração Local, acrescem 2 valores;

Pela frequência e conclusão com aproveitamento do curso GEPAL- Curso de Gestão Pública na Administração Local, acrescem 2 valores.

Pela frequência, à data da apresentação da candidatura, do curso GEPAL- Curso de Gestão Pública na Administração Local, acrescem 1 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, no âmbito da Administração Pública, 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), contados à data da apresentação da candidatura, 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 a licenciatura considerada para efeito de admissão a concurso, correspondendo cada período de um ano completo a meio (0,5) e a um (1) ponto respetivamente;

B = Tempo de serviço no exercício de funções de dirigente, no âmbito da Administração Pública Local, correspondendo um período até um ano a 1 (um) ponto e cada ano completo a 1 (um) ponto também.

d) Avaliação de Desempenho (AD): É ponderada a avaliação relativa aos últimos três anos, atribuída ao candidato relativa às funções desempenhadas.

- Nas situações em que não foi ainda atribuída avaliação relativamente ao último período de avaliação, serão contabilizados as três avaliações imediatamente anteriores;
- Se existir apenas um ciclo avaliativo com avaliação de desempenho, é essa avaliação que é considerada;
- Se existirem apenas dois ciclos avaliativo com avaliação de desempenho, a avaliação a considerar é o resultado da média aritmética simples de ambos;
- Sem Avaliação de Desempenho – 10 valores.

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 ano 1

AD2 = Avaliação de desempenho ano 2

AD3 = Avaliação de desempenho ano 3

A classificação deste parâmetro será atribuída da seguinte forma:

AD entre 0 e 1,999 - 10 valores;

AD entre 2 e 2,999 - 12 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 ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

4

1.2. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (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 os entrevistadores 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. Cada um dos parâmetros de avaliação é objeto de classificação, de acordo com a ficha de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção, em anexo, da seguinte forma:

Elevado - 20 valores;

Bom – 16 valores;

Suficiente – 12 valores;

Reduzido – 8 valores;

Insuficiente – 4 valores.

O resultado final da entrevista é obtido através da sua média aritmética simples.

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:

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

2

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional 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 Profissional de Seleção;

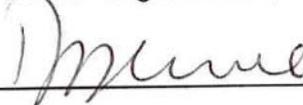
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Presidente do Júri,



(João Pedro Sá Serra Leitão)

O 1.º Vogal efetivo,



(Palmira Alexandra de Carvalho Morais Alexandre Machado)

O 2.º Vogal efetivo,



(Hermínio Nunes da Fonseca)

