

Procedimento Concursal para Recrutamento, Seleção e Provimento
Cargo de Direção Intermédia de 1º Grau
Departamento de Planeamento Urbanismo e Edifícios
Ata de definição de critérios

Aos vinte e oito dias do mês de dezembro, do ano de dois mil e vinte reuniu o júri do procedimento concursal para recrutamento do cargo de direção intermédia de 1º grau - Diretor de Departamento de Planeamento Urbanismo e Edifícios, presidido pela Sr.ª Dr.ª Maria Margarida Martins Ventura Teixeira Bento e vogais efetivos Prof. Manuel António Pinto da Silva Amaral e Dr. Wander Manuel Gaspar Brás Carvalho para aprovar os critérios a seguir identificados, tendo em conta a estrutura nuclear da organização dos serviços do Município de Tondela e as responsabilidades exigidas para o cargo posto a concurso:

- a) Perfil, Competências e Requisitos legais para o exercício do cargo;
- b) Métodos de seleção;
- c) Critérios de avaliação a aplicar na avaliação curricular;
- d) Critérios de avaliação a aplicar na entrevista pública.

a) Perfil:

- Competência e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo;
- Capacidade de liderança, espírito de iniciativa;
- Capacidade de planeamento e organização e de gestão de motivações, orientação para a inovação e mudanças;
- Comprovada experiência profissional na respetiva área de atuação do cargo de direção em causa.

Competências:

Ao Departamento de Planeamento, Urbanismo e Edifícios compete desenvolver todas as atividades que resultem da lei ou de regulamentação administrativa, ou que lhe sejam diretamente atribuídas por decisão superior ou na sequência da deliberação dos órgãos municipais, no âmbito da correspondente área de atuação, designadamente:

- Coordenar e orientar a atuação das unidades orgânicas representativas das grandes áreas de atuação do município com os respetivos chefes de divisão, a saber: Planeamento e Urbanismo bem como Equipamentos Públicos e Reabilitação Urbanística;
- Assegurar os procedimentos relacionados com os licenciamentos na área das actividades económicas e obras particulares;
- Assegurar a gestão da área da reabilitação urbana;
- Assegurar, de forma integrada a existência de mecanismos administrativos adequados à promoção da ligação entre os diversos serviços municipais e destes com os munícipes;
- Assegurar o funcionamento eficaz dos serviços de fiscalização;
- Gerir de forma integrada e coordenada os recursos humanos das suas unidades orgânicas flexíveis e subunidades.

Requisitos de admissão:

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. Constitui requisito legal de admissão ao concurso a declaração de que não se encontra em situação de incompatibilidade e/ou impedimento para o exercício do cargo.

b) Métodos de seleção:

O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de designação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.

Na fundamentação tem a conta a seguinte fórmula:

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

Sendo:

C - Classificação;

AC - Avaliação curricular;

EP - Entrevista pública

c) Critérios de avaliação a aplicar na avaliação curricular:

Visa avaliar a adequação das competências expressas pelos candidatos no curriculum vitae (devidamente documentado), relativamente às exigências para o cargo, designadamente a habilitação académica, formação profissional e experiência profissional.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores até as centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 60\%)$$

Sendo:

AC - Avaliação curricular;

HA - Habilitação Académica;

FP - Formação Profissional;

EP - Experiência Profissional.

Em que:

(HA) Habilitação académica

Pondera-se a titularidade de grau académico ou nível certificado pelas entidades competentes, nos seguintes termos (< ou = 20 Valores):

HABILITAÇÃO ACADÉMICA	VALORAÇÃO
Licenciatura (modelo pós-Bolonha)	14 valores
Licenciatura (modelo pré-Bolonha)	16 valores
Mestrado (modelo pós-Bolonha)	16 valores
Mestrado (modelo pré-Bolonha)	18 valores
Doutoramento	20 valores

(FP) Formação profissional

São ponderadas as ações de formação, congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações, palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover.

São apenas consideradas quando comprovadas através de fotocópia de respetivo certificado.

Sempre que o certificado não mencione o nº horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

A avaliação da formação profissional será nos seguintes termos (< ou = 20 Valores):
:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Sem formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover	10 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração até 50 horas	12 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração até 100 horas	14 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração até 200 horas	16 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover superior a 200 horas	18 valores
Participação em formação profissional especializada para Alta Direção em Administração Pública, Central e Local (Lei 2/2004 de 15/1 e art.º 14º da Lei 49/2012 de 29/8)	20 valores

(EP) Experiência profissional

É tida em consideração a experiência profissional no exercício de funções, de acordo com a duração e natureza das mesmas, valorizadas da seguinte forma:

Sendo que:

1 -TSFP – Tempo de serviço na Função Pública

Tempo de serviço	Pontuação
Até 6 anos	12 valores
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 10 anos	14 valores
Igual ou superior a 10 anos e inferior a 20 anos	16 valores
Igual ou superior a 20 anos	20 valores

2 -TSTS – Tempo de Serviço na categoria de Técnico Superior

Tempo de serviço	Pontuação
Até 6 anos	12 valores
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 10 anos	14 valores
Igual ou superior a 10 anos e inferior a 20 anos	18 valores
Igual ou superior a 20 anos	20 valores

3 - TSCDI – Tempo de serviço em cargo de Direção Intermédia de 1.º, 2.º e 3.º Grau

3.1 - Com experiência em cargo de direção intermédia de 2.º ou 3.º grau na Administração Pública (devidamente comprovado):

Tempo de serviço	Pontuação
Até 3 anos	12 valores
Entre 3 anos e 6 anos	13 valores
Mais de 6 anos	15 valores

3.2 - Com experiência em cargo de direção intermédia de 1.º grau na Administração Pública (devidamente comprovado):

Tempo de serviço	Pontuação
Até 3 anos	16 valores
Entre 3 anos e 6 anos	18 valores
Mais de 6 anos	20 valores

A avaliação final da Experiência Profissional resultará da ponderação dada pela seguinte fórmula:

$$EP = ((TSPF + TSTS) / 2) \times 30\% + (TSCDI \times 70\%)$$

Na avaliação deste método será utilizada uma ficha individual, que constitui anexo à presente ata (Anexo1).

d) Critérios de avaliação a aplicar na entrevista pública

Visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício do cargo, evidenciados durante a entrevista, com a duração máxima de 1 hora, sendo valorada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (A+B+C+D+E+F+G+H+(2*I)) / 10$$

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E, F, G, H, I) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

- A** - Interesse e motivação profissional;
- B** – Sentido Critico;
- C** – Liderança;
- D** – Orientação para a estratégia;
- E** – Orientação para os resultados;
- F** – Colaboração;
- G** – Gestão da Mudança e Inovação;
- H** – Capacidade de comunicação e expressão;
- I** – Gosto pelo trabalho de equipa.

A - Interesse e motivação profissional:

Pondera-se a motivação e o interesse com o desempenho do cargo.

B – Sentido crítico:

Avalia-se as opções tomadas e respetiva fundamentação; capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais de nível profissional ou geral.

C – Liderança

Avalia-se a capacidade para influenciar os comportamentos dos outros de forma a atingir os objetivos propostos exigindo visão, capacidade de planeamento e ação, respeitando as diferenças de cada pessoa;

D - Orientação estratégica

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

E - Orientação para resultados

Avalia-se a capacidade para concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.

F – Colaboração

Avalia-se o envolvimento em projetos que implicaram trabalhar com outros em contexto interorganizacional e/ou intraorganizacional.

G - Gestão da mudança e inovação

Avalia-se a capacidade de implementação e gestão de ações de mudança e de inovação numa perspetiva de melhoria contínua do serviço prestado ou dos processos, introduzindo novas ferramentas de gestão e ensaiando novos modelos de funcionamento.

H - Capacidade de expressão e de comunicação

Entendendo-se esta como a capacidade para se exprimir oralmente com clareza, fluência de linguagem e riqueza de vocabulário.

I - Gosto pelo trabalho de equipa

Entendendo-se ser a capacidade para a troca de conhecimento e agilidade no cumprimento de metas e objetivos partilhados:

As competências são avaliadas da seguinte forma:

Demonstrou possuir a competência a um nível elevado - **20 valores**

Demonstrou possuir a competência a um nível bom- **16 valores**

Demonstrou possuir a competência a um nível satisfatório- **12 valores**

Demonstrou possuir a competência a um nível reduzido- **8 valores**

Demonstrou não a possuir a competência - **4 valores**

Na avaliação deste método será utilizada ficha individual, que constitui anexo à presente ata (Anexo 2).

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 de avaliação.

De acordo com a lei vigente o procedimento é urgente e de interesse público, não havendo lugar à audiência dos interessados.

E, não havendo mais nada a tratar lavrou-se a presente ata que, depois de lida vai ser assinada pelos membros do júri.

Assinado por: **Maria Margarida Martins Ventura**

Teixeira Bento

Num. de Identificação: BI07804640

Data: 2020.12.28 17:15:32+00'00'



(**Maria Margarida Martins Ventura Teixeira Bento**)

Assinado por: **Manuel António Pinto da Silva**

Amaral

Num. de Identificação: BI07641805

Data: 2020.12.28 14:02:04+00'00'

(**Manuel António Pinto da Silva Amaral**)



Assinado por: **Wander Manuel Gaspar Brás de**

Carvalho

Num. de Identificação: BI07271847

Data: 2020.12.28 12:44:08+00'00'

(**Wander Manuel Gaspar Brás de Carvalho**)

