

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO
CARGO DE RESPONSÁVEL DA UNIDADE DE DESENVOLVIMENTO, RECRUTAMENTO E
AVALIAÇÃO

No dia 29 de janeiro de 2025, reuniu remotamente, por Teams, o júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído nos termos do artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, para os efeitos do artigo 12.º da mesma Lei e do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, todas na sua atual redação, e conforme o despacho n.º 3239, de 9 de julho de 2024, exarado pelo Vereador Nelson Laureano Oliveira Aniceto.

O júri é constituído pelos seguintes elementos: Presidente – Joana Cecílio Barradas, Técnica Superior atualmente em funções no Centro de Planeamento e Avaliação de Políticas Públicas; Vogais Efetivos – Maria Regina Nifrário de Pinho Tavares, Chefe da Divisão Administrativa dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Torres Vedras e Carla Alexandra Fernandes Duarte, Diretora do Departamento de Mobilidade, Infraestruturas e Obras Municipais da Câmara Municipal de Torres Vedras, em regime de substituição, e deliberou, por unanimidade, sobre a seguinte **ordem de trabalhos**:

Ponto 1 - Área de Recrutamento;

Ponto 2 - Definição do perfil funcional e de competências;

Ponto 3 - Métodos de seleção e sistemas de valoração;

Ponto 4 - Forma de apresentação da candidatura;

Ponto 5 - Forma de notificação dos/das candidatos/as;

Ponto 6 - Outros aspetos relativos ao procedimento.

Ponto 1 – ÁREA DE RECRUTAMENTO

Podem concorrer trabalhadores/as em funções públicas contratados/as ou designados/as por tempo indeterminado, dotados/as de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, que reúnam dois anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

Ponto 2 – DEFINIÇÃO DO PERFIL FUNCIONAL E DE COMPETÊNCIAS

A descrição do posto de trabalho, aprovado no mapa de pessoal para 2025 é a seguinte:

“Funções de direção, de gestão, de coordenação e de controlo, exercendo as competências previstas no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais e garantindo a prossecução das atribuições cometidas à unidade orgânica que dirige.”.

Nos termos do regulamento de organização dos serviços municipais publicado na 2.ª série do Diário da República, N.º 106, de 3 de junho de 2024, as funções a desempenhar são as inerentes

às competências comuns às diversas unidades orgânicas, previstas no artigo 12.º, e às competências específicas da Unidade, que constam no artigo 49.º.

Com base nesta descrição do posto de trabalho, foi definido no mapa de pessoal para 2025, o seguinte perfil de competências, que deve ser aferido nos/nas candidatos/as:

- Orientação para resultados – capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados;
- Orientação para o serviço público – capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade;
- 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;
- 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.

A descrição das competências pode ser aprofundada na lista de competências aprovada para os dirigentes intermédios, conforme dispunha o artigo 2.º da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, em vigor à data do despacho que desencadeou o procedimento, dado que tem sido esse o critério seguido na Câmara Municipal, conforme informado pelos serviços. Tal não se revela incompatível com a Portaria atualmente em vigor (Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro), embora com designações diferentes na terceira competência “Planeamento” e na quarta “Liderança”.

Ponto 3 – MÉTODOS DE SELEÇÃO E SISTEMAS DE VALORAÇÃO

3.1. A avaliação final será dada pela média aritmética simples dos resultados dos seguintes métodos de seleção: avaliação curricular e entrevista pública.

3.2. Os métodos de seleção serão avaliados numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

3.3. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos/das candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o cargo a ocupar. A valoração deste método será calculada através da média aritmética ponderada conforme a seguinte fórmula: $AC = 20\% HA + 30\% FP + 50\% EP$, em que:

3.3.1. HA - Habilitação académica - será valorada da seguinte forma:

- Licenciatura fora da área da administração pública, gestão ou gestão de recursos humanos: 14 valores;
- Licenciatura na área da administração pública, gestão ou gestão de recursos humanos: 18 valores;

- De grau superior à licenciatura (na área da administração pública, gestão ou gestão de recursos humanos): 20 valores.

3.3.2. FP - Formação profissional - será valorada a formação frequentada nos últimos 10 anos de carreira (de 2015 até à data de publicitação do procedimento), comprovada documentalmente (com cópia dos certificados ou declaração do serviço de origem do/da candidato/a atestando a participação na formação), nos seguintes temas (com mínimo de 21 horas/tema), considerados mais relevantes para os desafios atuais e futuros da Unidade:

- a) Na área da gestão estratégica de recursos humanos;
- b) Na área da avaliação do desempenho;
- c) Na área da gestão da formação;
- d) Na área do recrutamento.

A valoração será feita em função da formação frequentada por área temática, independentemente do seu número ou duração, dado que o júri considera de maior interesse uma maior abrangência de conhecimentos, nos seguintes termos:

- Sem formação nestes temas: 0 valores;
- Com formação em 1 tema: 4 valores;
- Com formação em 2 temas: 18 valores;
- Com formação em 3 temas: 12 valores;
- Com formação nos 4 temas: 16 valores.

A posse comprovada de curso de pós-graduação ou de especialização na área da administração pública, gestão ou gestão de recursos humanos ou em qualquer outra área que caiba nas atribuições da Unidade, ou curso específico para dirigentes na administração pública, acrescerá 4 valores à valorização feita anteriormente. A atribuição desta valorização dependerá da avaliação feita pelo júri relativamente à importância dos conteúdos dos cursos para o exercício das funções, independentemente da respetiva data de conclusão.

3.3.3. EP - Experiência profissional - será avaliada pela experiência, comprovada documentalmente, que corresponda às áreas de atividade consideradas mais relevantes para os desafios atuais e futuros da Unidade, do seguinte modo:

- a) Experiência em funções relacionadas com a área da UDR (enquadrado em equipa com atribuições idênticas às da Unidade);
- b) Experiência em funções de coordenação de grupos, equipas e/ou projetos de comprovada relevância no âmbito de um serviço público;
- c) Experiência no exercício de cargos dirigentes na administração pública.

Considerando a importância atribuída pelo júri à maior abrangência possível do perfil desejado nestes tipos de experiência profissional, a avaliação será feita com base nos seguintes critérios:

- Sem experiência nos tipos identificados: 4 valores;
- Com experiência em 1 dos tipos identificados: 8 valores;

- Com experiência em 2 dos tipos identificados: 12 valores;
- Com experiência nos 3 tipos identificados: 16 valores.

A posse comprovada de experiência em cargo dirigente de nível idêntico ou superior em serviço com missão e atribuições idênticas às da Unidade poderá acrescer 4 valores à valorização feita anteriormente. A atribuição desta valorização dependerá da avaliação feita pelo júri relativamente à missão e atribuições do serviço em causa.

3.4. A entrevista pública será avaliada de acordo com os parâmetros e os níveis classificativos identificados no Anexo I à presente ata, na sequência de questões a colocar pelo júri, conforme consta no anexo. Estas questões são o guião base para o júri, comum a todos/as os/as candidatos/as, o que não invalida alguma questão complementar que possa surgir no fluir da conversação.

3.4.1. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação na entrevista resulta de votação nominal e por maioria dos membros do júri, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações atribuídas a cada um dos cinco parâmetros.

Ponto 4 - FORMA DE APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA

4.1. A divulgação deste procedimento será feita pelos meios de divulgação obrigatórios, designadamente na 2.^a série do Diário da República, Bolsa de Emprego Público, página eletrónica da CMTV e órgão de imprensa de expansão nacional.

4.2. A apresentação da candidatura é efetuada por submissão do formulário disponibilizado na plataforma de recrutamento da CMTV, no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente procedimento na bolsa de emprego público.

4.3. O formulário de candidatura contém os campos necessários para inserção dos dados e carregamento dos documentos comprovativos necessários à análise de admissão ao procedimento e à avaliação das candidaturas, bem como um campo para carregamento de outros documentos que o/a candidato/a considere relevantes para a apreciação do seu mérito.

Ponto 5 - FORMA DE NOTIFICAÇÃO DOS/DAS CANDIDATOS/AS

5.1. O endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação no âmbito deste procedimento será o indicado no formulário de candidatura.

5.2. Os/As candidatos/as são notificados/as da proposta de designação feita pelo júri no final do procedimento, abstendo-se de ordenação dos/das mesmos/as, nos termos do n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação.

Ponto 6 - OUTROS ASPETOS RELATIVOS AO PROCEDIMENTO

6.1. Conforme o disposto no n.º 13 do artigo do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, não há lugar a audiência dos interessados atenta à urgência e interesse público do procedimento.

6.2. A presente ata ficará disponível na plataforma de recrutamento da CMTV.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a reunião, elaborando a presente ata que vai ser assinada por todos os seus intervenientes.

A Presidente do Júri

A 1.ª Vogal

A 2.ª Vogal

GRELHA DE AVALIAÇÃO DO MÉTODO DE SELEÇÃO ENTREVISTA PÚBLICA

NOME CANDIDATO/A:

Parâmetros	Valoração	Questões	Avaliação
Interesse e motivação para o exercício do cargo: motivação para o exercício do cargo, aferindo a diversidade e profundidade da experiência profissional em domínios relevantes para o exercício do mesmo.			
Elevado	20	Descreva as motivações da sua candidatura e a respetiva mais valia para a CMTV	
Bom	16		
Suficiente	12		
Reduzido	8		
Insuficiente	4		
Visão estratégica: capacidade de análise do ambiente externo e interno, bem como de antecipar e prever os impactos na Câmara e na Unidade Orgânica, estabelecendo objetivos alinhados com o contexto organizacional.			
Elevado	20	Descreva uma situação da sua experiência profissional ilustrativa do seu envolvimento na formulação e implementação de estratégias ao nível organizacional	
Bom	16		
Suficiente	12		
Reduzido	8		
Insuficiente	4		
Capacidade de liderança e gestão das pessoas: capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos da Unidade Orgânica e da Câmara, estimulando a iniciativa e a responsabilização.			
Elevado	20	Descreva uma situação da sua experiência profissional que considere representativa da sua capacidade de liderança	
Bom	16		
Suficiente	12		
Reduzido	8		
Insuficiente	4		
Orientação para a inovação e mudança: capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação.			
Elevado	20	Identifique os desafios atuais e futuros de um serviço como o relativo ao cargo a concurso, numa organização como a CMTV	
Bom	16		
Suficiente	12		
Reduzido	8		
Insuficiente	4		
Capacidade de comunicação: capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.			
Elevado	20	Descreva uma situação da sua experiência profissional que retrate o seu relacionamento com os outros num contexto de pressão elevada ou de conflito	
Bom	16		
Suficiente	12		
Reduzido	8		
Insuficiente	4		
Avaliação Final			