

Ata n.º 1**Definição de fatores e ponderação dos métodos de seleção****Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de terceiro grau para o Serviço técnico do Departamento de Polícia Municipal**

Aos vinte cinco do mês de março do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 10 horas, por teleconferência, reuniu o júri designado por deliberação da Assembleia Municipal na sua sessão ordinária de 04 de fevereiro de 2025, proferida no seguimento de deliberação da Câmara Municipal de Olhão datada de 22 de janeiro de 2025 (proposta 28/2025), que determinou a abertura do procedimento referido em epígrafe. -----

O referido júri é constituído por Isabel de Moraes Ribeiro da Silva Lobo, Comandante da Polícia Municipal, na qualidade de presidente do júri, Ana Maria Canário Frade Trindade, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística, na qualidade de vogal efetivo que substituirá a Presidente nas suas ausências e impedimentos, e Rosa Esmeralda Marques Guerreiro Nunes, Diretora do Departamento de Desenvolvimento Territorial, em regime de substituição do Município de Tavira, na qualidade de vogal efetivo, a fim de estabelecer os fatores de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, da sua grelha classificativa e o sistema de valorização final de cada candidato/a. -----

Os métodos de seleção a utilizar, de acordo com a deliberação camarária que determinou a abertura do procedimento concursal, são a avaliação curricular e a entrevista pública. -----

A Avaliação Curricular (AC) visa avaliar a qualificação de cada candidato/a, designadamente a sua habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, bem como o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida, tendo em conta as aptidões, competências e elementos de maior relevância relativos às exigências para ocupação e exercício de cargo dirigente na área para a qual o procedimento é aberto. Assim, na Avaliação Curricular serão considerados e ponderados os seguintes fatores: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP), preferencialmente desempenhadas em Municípios, tendo em conta as especificidades das competências dos municipais, e Avaliação de Desempenho (AD). Na Avaliação Curricular serão considerados e ponderados os seguintes fatores: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP). -----

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a avaliação obtida através da média aritmética ponderada dos fatores a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula: -----

-----**AC= [(HAx25%)+(FPx30%)+(EPx40%)+(ADx05%)]** -----

sendo que: -----

Habilitação Académica (HA) – é ponderada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, devidamente comprovada, de acordo com o perfil exigido, in casu licenciatura em engenharia civil, de acordo com o mapa de pessoal do Município de Olhão e o seguinte nível e respetiva pontuação: -----

. Habilitação exigida (licenciatura) - 17 valores; -----

. Habilitação superior à exigida (mestrado)- 18 valores; -----



.Habilitação superior à exigida (doutoramento)- 19 valores. -----

Formação Profissional (FP) – é ponderada a participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área posta a concurso e de acordo com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. Sempre que não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas. -----

Apenas serão consideradas as ações de formações devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 5 (cinco) anos. Não será considerada a participação em seminários, congressos, jornadas, ações de sensibilização ou workshops. A avaliação do parâmetro é efetuada da seguinte forma: -----

a) Sem ações de formação ou com ações em áreas não relevantes para o cargo posto a concurso– 10 valores; -----

b) Com ações em áreas relevantes/relacionadas com as funções do cargo posto a concurso será valorado da seguinte forma: -----

.Até 24 horas de formação - 12 valores; -----

.Entre 25 e 49 horas de formação - 14 valores; -----

. Entre 50 e 74 horas de formação - 16 valores; -----

. Entre 75 e 99 horas de formação - 18 valores; -----

. 100 ou mais horas de formação - 20 valores; -----

3. Experiência Profissional (EP) – é analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso, ou seja o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover, preferencialmente em municípios, sendo contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções como técnico superior na área e/ou em cargos dirigentes, que se encontre devidamente comprovado, tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações emitidas pelos serviços onde o/a candidato/a exerce/exerceu funções. -----

Cada candidato/a é pontuado/a no fator experiência profissional, até ao limite máximo de 20 valores, pontuando o exercício de funções e/ou cargos em anos completos, nos seguintes termos:-----

a) - O trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do cargo posto a concurso, onde será ponderado o exercício de funções na carreira como técnico superior, contabilizado à data da entrega das candidaturas, preferencialmente em municípios e em áreas relacionadas com o urbanismo, de acordo com os seguintes critérios: -----

- Sem experiência em área relacionada com a contabilidade - 0 valores; -----

- Com experiência na área a concurso será contabilizado da seguinte forma: -----

. Experiência mínima de 18 meses e inferior a 4 anos - 10 (dez) valores; -----

. Experiência igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos - 12 (doze) valores; -----

. Experiência igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos - 14 (catorze) valores; -----

. Experiência igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos - 16 (dezasseis) valores; -

. Experiência igual ou superior 10 anos - 18 (dezoito) valores.-----

b) Se tiver desempenhado funções em cargos dirigentes, ponderar-se-á o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do cargo posto a concurso, preferencialmente em municípios, contabilizado à data da entrega das candidaturas, a acrescer à experiência de técnico superior, de acordo com os seguintes critérios:-----

- Experiência em cargo dirigente em áreas não relevantes - 1 (um) valor por cada comissão de serviço completa, até ao limite de 10 (dez) valores;-----

- Experiência em cargo dirigente na área do urbanismo, 2 (dois) valores por cada módulo de 3 anos como dirigente, até ao limite de 18 (dezoito) valores.-----

c) Acresce 1 (um) valor se o/a candidato/a, com experiência na área de urbanismo, tiver desempenhado as suas funções técnicas ou dirigentes em municípios. -----

4. Avaliação de Desempenho (AD) – é analisada a avaliação de desempenho do último biénio na carreira/categoria de técnico superior ou cargo de dirigente, desde que tenha comprovadamente executado idênticas às agora publicidades, sendo avaliado pela avaliação de desempenho obtida, conforme tabela de valoração que segue: -----

- Desempenho excelente - 20 valores; -----

- Desempenho relevante - 18 valores; -----

- Desempenho adequado - 14 valores; -----

- Sem avaliação de desempenho por facto não imputável ao candidato/a - 10 valores;-

- Desempenho inadequado - 0 valores. -----

A Entrevista Pública (EP), expressa numa escala de 0 a 20 valores, terá a duração aproximada de 30 minutos e visa obter de forma objetiva e sistemática, através de relação interpessoal, informações sobre experiência, competências, comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências técnicas e aptidão considerados essenciais e adequados para o exercício da função e outros aspetos comportamentais do/a candidato/a, evidenciados durante a interação entre candidato/a e entrevistadores. A classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples da classificação dos fatores que a seguir se explicitam, com arredondamento às centésimas: -----

a) Gestão e direção da organização (Desenvolvimento) - Definir a estrutura da Organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo serviço (Estrutura organizacional, Melhoria de processos, Gestão de recursos); -----

b) Liderança (Pessoas) - Liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa (Delegação, Desenvolvimento dos trabalhadores, Motivação); -----



c) Representação institucional (Desempenho) – Representar a unidade orgânica, ou Organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da Organização e demonstrando uma imagem institucional credível (Representação do serviço ou organização, Conhecimento, Imagem institucional); -----

d) Visão estratégica (Desenvolvimento) - Pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da Organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da Organização e promover ativamente o alinhamento da Organização com as estratégias das autarquias (Pensamento estratégico, Planeamento estratégico, Prossecução da estratégia); -----

e) Conhecimento da atividade municipal (CAM) - é analisado o conhecimento do/a candidato/a relativamente à atividade municipal, com especial incidência na área do atendimento ao cidadão, do expediente, da gestão documental e do arquivo em todas as vertentes da atividade municipal. -----

Cada um dos fatores será avaliado de acordo com a seguinte grelha: -----

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	17 a 20 valores	13 a 16 valores	9 a 12 valores	5 a 8 valores	1 a 4 valores
Gestão e Direção da Organização (GDO)					
Liderança (L)					
Representação Institucional (RI)					
Visão estratégica (VE)					
Conhecimento da atividade municipal (CAM)					

A avaliação da Entrevista Pública será obtida através da seguinte fórmula: -----

-----**EnP = (GDO+L+RI+VE+CAM)/5**-----

Para efeitos de **Avaliação Final (AF)**, o júri deliberou atribuir as seguintes ponderações a cada um dos métodos de seleção, aplicando a seguinte fórmula: -----

-----**AF = [(ACx40%)+(EnPx60%)]**-----

Em caso de empate entre dois ou mais candidatos/as será considerado como critério de desempate a nota da licenciatura mais elevada e se, ainda assim perdurar o empate, a conclusão de doutoramento ou de mestrado, e se necessário para desempate a respetiva nota.

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. -----

Nada mais havendo a tratar, foi pela presidente do júri declarada encerrada a reunião pelas doze horas, tendo sido elaborada a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O JÚRI DO CONCURSO,

ISABEL DE
MORAIS RIBEIRO
DA SILVA LOBO

Assinado de forma digital por
ISABEL DE MORAIS RIBEIRO DA
SILVA LOBO
Dados: 2025.03.25 11:25:55 Z

ANA MARIA CANÁRIO
FRADE TRINDADE

Assinado de forma digital por
ANA MARIA CANÁRIO FRADE
TRINDADE
Dados: 2025.03.25 14:11:19 Z

ROSA ESMERALDA
MARQUES
GUERREIRO NUNES

Assinado de forma digital por
ROSA ESMERALDA MARQUES
GUERREIRO NUNES
Dados: 2025.03.25 14:30:11 Z