



MUNICÍPIO DA RIBEIRA BRAVA
CÂMARA MUNICIPAL

-----ACTA NÚMERO 01-----

Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédio de 2.º grau de chefe da Divisão de Ordenamento do Território e Serviços Municipais (DOTSM) da Câmara Municipal da Ribeira Brava. -----

No dia trinta de julho de 2018, nas instalações da Câmara Municipal da Ribeira Brava, reuniu o júri designado por deliberação da Assembleia Municipal de 23 de abril de 2018, em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, para assegurar a tramitação do procedimento concursal de seleção do cargo de Chefe de Divisão de Ordenamento do Território e Serviços Municipais (DOTSM) do Município da Ribeira Brava - cargo de Direção Intermédia de 2.º Grau, aberto por despacho do srº Vice-Presidente com o Pelouro da Intervenção, Rafael João Figueira Sousa, de 20 de julho de 2018, na sequência de deliberações da Câmara Municipal e da Assembleia Municipal, dos dias 12 e 23 de Abril do ano de 2018, respetivamente, estando presentes, Susana Patrícia Gouveia Sousa, Chefe da Divisão de Recursos Humanos e Aprovisionamento da Câmara municipal de Câmara de Lobos, na qualidade de Presidente do Júri, e os Vogais Nuno Filipe Cardoso Barata – Chefe da Divisão de Gestão Financeira da Câmara Municipal de Câmara de Lobos, e José Manuel Conceição Gouveia, Chefe da Divisão Económica e Financeira da Câmara Municipal do Porto Moniz, para tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente.

Assim, face ao disposto no n.º 1 do artigo 20.º e no n.º 1 do 21.º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril e 64/2011, de 22 de dezembro, e Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, foi deliberado o seguinte:

MÉTODOS DE SELEÇÃO: -----

O presente procedimento concursal tem por objetivo selecionar um profissional da Administração Pública para exercer funções de direção, coordenação e controlo na

unidade orgânica flexível de Ordenamento do Território e Serviços Municipais, da Câmara Municipal da Ribeira Brava, com as atribuições e competências previstas no artigo 15.º da Lei 49/2012, de 29 de agosto, alterada pela Lei 82-B/2014, de 31 de Dezembro, que adaptou à Administração Local a Lei 2/2004, de 15 de Janeiro, na actual redação.-----

O candidato a seleccionar deverá apresentar um leque de competências técnicas, profissionais e pessoais ajustados à natureza e exigências da função, nomeadamente deter experiência relevante na área de atuação da função, bem como competências de liderança e gestão de pessoas.-----

A seleção dos candidatos é feita por escolha, no âmbito da aplicação do número 6, do artigo 21.º da Lei 2/2004, de 15 de Janeiro, na redação actual, e recairá no candidato que no critério do júri, possua a melhor competência técnica, aptidão e perfil desejados para as funções de direção, coordenação e controlo para prosseguir com as atribuições e objectivos da unidade orgânica flexível, após aplicação dos seguintes métodos de seleção: avaliação curricular (AC) e entrevista pública de selecção (EPS), utilizando para o efeito uma escala classificativa de 0 a 20 valores, em cada um dos métodos de seleção, assim como na classificação final.-----

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR – AC - (eliminatória): É uma metodologia que visa avaliar as aptidões e analisar as qualificações dos candidatos para o exercício do cargo para o qual o procedimento foi aberto, com base na análise dos respetivos currículos profissionais, sendo ponderados os seguintes factores: habilitações académicas, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho.-----

A avaliação curricular resulta da média aritmética dos 4 factores conforme a seguir se dispõe:-----

$$AC = HA + FP + EP + AD / 4$$

1.1 - HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA): visa apreciar as qualificações académicas de cada candidato, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes tendo em consideração a área exigida no aviso de abertura.-----

- a) Habilitação académica igual à licenciatura pós Bolonha – 17 valores
- b) Habilitação académica igual a licenciatura pré Bolonha ou pós Bolonha com mestrado integrado – 18 valores
- c) Habilitação académica igual a mestrado não integrado em licenciatura - 19 valores
- d) Habilitação académica igual a doutoramento – 20 valores



MUNICÍPIO DA RIBEIRA BRAVA
CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signature and initials in blue ink]

1.2 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP): visa apreciar as ações de formação e aperfeiçoamento profissional dos candidatos relacionados com as exigências e as competências, de acordo com o conteúdo funcional do procedimento concursal e desde que considerados pelo júri, relevantes para o desempenho das funções. -----

Serão considerados: cursos de formação, workshops, colóquios, seminários, ações de sensibilização, e palestras desde que contenham a respetiva duração expressa em horas. -----

Ausência de ações de formação – 0 valores -----

Até 250 horas – 4 valores -----

Entre 251 a 300 horas – 8 valores -----

Entre 301 a 350 horas – 12 valores -----

Entre 351 a 400 horas – 16 valores -----

Superior a 401 horas – 20 valores -----

1.3 - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP): visa apurar e qualificar a experiência profissional de cada candidato, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo para o efeito considerado por um lado o número de anos de atividade profissional na Administração Pública, na carreira técnica superior para cujo provimento seja exigível a licenciatura, e por outro, a experiência coincidente com as funções do cargo a prover. -----

A experiência profissional resulta da média aritmética simples do exercício de funções públicas e do exercício de cargos dirigentes $EP = EFP + ECD / 2$ -----

Exercício de Funções Públicas (EFP) -----

Entre 4 anos a 6 anos – 12 valores -----

Entre 7 a 8 anos – 16 valores -----

Igual ou superior a 9 anos – 20 valores -----

Exercício de Cargos Dirigentes (ECD) -----

Não exerceu – 0 valores -----

Até 3 anos – 12 valores -----

Entre 4 a 6 anos – 16 valores -----

Igual ou superior a 7 anos - 20 valores -----

1.4 – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD) – Neste fator será considerada a avaliação de desempenho, com efeitos na carreira de origem, da última avaliação do candidato:

Sem avaliação de desempenho ou com avaliação insuficiente, necessita de desenvolvimento ou inadequada – 10 valores -----

Desempenho Bom ou adequado – 12 valores -----

Desempenho Muito Bom ou Relevante – 16 valores -----

Desempenho excelente – 20 valores -----

2. ENTREVISTA PÚBLICA DE SELECÇÃO (EPS) – visa apreciar, numa relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, sendo que, considerando a complexidade de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo a prover, deliberou o júri adotar os fatores de apreciação abaixo indicados. -----

A EPS resulta da média aritmética simples dos 5 fatores. -----

2.1- CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO E DE EXPRESSÃO: Neste critério serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo candidato durante a entrevista, relativa à sua capacidade de comunicação e de expressão, ou seja, a capacidade de compreensão e expressão oral, designadamente a aptidão para argumentar e transmitir ideias de forma clara, precisa e rigorosa; a fluência, clareza, e precisão de linguagem; a riqueza de vocabulário; e a capacidade de auto domínio e de adaptação a situações imprevistas. Será analisado se o candidato é assertivo na exposição das suas ideias, se adapta o seu discurso a diversos tipos de interlocutores, e se demonstra respeito e valorização pelas opiniões dos outros. -----

Insuficiente 4 valores	O candidato não demonstra qualquer capacidade de comunicação e expressão: Não revela qualquer capacidade de compreensão e expressão oral; Não evidencia qualquer fluência de linguagem e de vocabulário; Indicia muitas dificuldades de auto domínio e de adaptação a situações imprevistas; Não respeita nem valoriza as ideias dos outros; Demonstra muitas dificuldades na exposição das suas ideias.
Reduzido 8 valores	O candidato demonstra alguma capacidade de comunicação e expressão: Revela algumas dificuldades na capacidade de compreensão e expressão oral; Evidencia algumas limitações na fluência de linguagem e no uso de vocabulário; Indicia algumas dificuldades de auto domínio e de adaptação a situações imprevistas; Demonstra algumas dificuldades em valorizar e respeitar as ideias



MUNICÍPIO DA RIBEIRA BRAVA
CÂMARA MUNICIPAL

	dos outros; Demonstra algumas dificuldades na exposição das suas ideias.
Suficiente 12 valores	O candidato demonstra capacidade de comunicação e expressão: Revela facilidade na capacidade de compreensão e expressão oral; Evidencia fluência de linguagem e de vocabulário; Indicia facilidade de auto domínio e de adaptação a situações imprevistas; Valoriza e respeita as ideias dos outros; Expõe as suas ideias de forma clara e precisa.
Bom 16 valores	O candidato demonstra boa capacidade de comunicação e expressão: Revela boa facilidade na capacidade de compreensão e expressão oral; Evidencia boa fluência de linguagem e de vocabulário; Indicia boa facilidade de auto domínio e de adaptação a situações imprevistas; Demonstra bom respeito pelas opiniões dos outros ouvindo-os com atenção e valorizando muito os seus contributos; Expõe bem as suas ideias.
Elevado 20 valores	O candidato demonstra elevada capacidade de comunicação e expressão: Revela elevada facilidade na capacidade de compreensão e expressão oral; Evidencia elevada fluência de linguagem e de vocabulário; Indicia elevada facilidade de auto domínio e de adaptação a situações imprevistas; Valoriza de forma elevada o contributo e ideias dos outros; Demonstra elevada capacidade de expor as suas ideias.
2.2 – RELACIONAMENTO INTERPESSOAL – Durante a entrevista pretende-se verificar se o candidato interage de forma adequada com os colegas, com os superiores e/ou munícipes em geral, com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos; se efetivamente possui uma atitude facilitadora no relacionamento com os outros; se sabe gerir as dificuldades e os conflitos de forma ajustada; e se mantém um comportamento estável e uma postura profissional adequada. -----	
Insuficiente 4 valores	O candidato não demonstra qualquer tipo de interação com os colegas, superiores ou munícipes em geral; Demonstra muitas dificuldades em lidar com pessoas com diferentes características ou de contextos sociais ou profissionais distintos; Não possui uma atitude facilitadora no relacionamento com os outros; Não revela qualquer capacidade de gerir conflitos ou dificuldades; Não evidencia comportamentos e postura profissional estáveis.
Reduzido	O candidato demonstra algum tipo de interação com os colegas,

8 valores	<p>superiores ou munícipes em geral; Demonstra algumas dificuldades em lidar com pessoas com diferentes características ou de contextos sociais ou profissionais distintos; Possui por vezes uma atitude facilitadora no relacionamento com os outros; Revela poucas capacidades de gerir conflitos ou dificuldades; Por vezes evidencia comportamentos e postura profissionais estáveis.</p>
Suficiente 12 valores	<p>O candidato demonstra interação com os colegas, superiores ou munícipes em geral; Sabe lidar com pessoas com diferentes características ou de contextos sociais ou profissionais distintos; Possui uma atitude facilitadora no relacionamento com os outros; Revela capacidades de gerir conflitos ou dificuldades; Evidencia comportamentos e postura profissionais estáveis.</p>
Bom 16 valores	<p>O candidato demonstra boa interação com os colegas, superiores ou munícipes em geral; Sabe lidar bem com as pessoas com diferentes características ou de contextos sociais ou profissionais distintos; Possui uma atitude muito facilitadora no relacionamento com os outros; Revela boas capacidades de gerir conflitos ou dificuldades; Evidencia bons comportamentos e postura profissional.</p>
Elevado 20 valores	<p>O candidato demonstra elevada interação com os colegas, superiores ou munícipes em geral; Sabe lidar de forma excelente com as pessoas com diferentes características ou de contextos sociais ou profissionais distintos; Possui uma atitude super facilitadora no relacionamento com os outros; Revela excelentes capacidades de gerir conflitos ou dificuldades; Evidencia um comportamento e postura profissional de nível elevado.</p>
<p>2.3 - CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL: Neste critério será avaliada a qualidade da experiência profissional do candidato e a sua relevância para o provimento do cargo. Serão ponderados os conhecimentos de aspetos legais, organizativos e de responsabilidades relacionadas com a função a prover e o seu enquadramento a nível da autarquia, o domínio de temas ligados à área funcional, seus conceitos e áreas de aplicação, o interesse pela inovação e desenvolvimento de novos métodos de trabalho, de saberes e de informação técnica, assim como o interesse manifestado pela valorização e atualização profissional.-----</p>	
Insuficiente 4 valores	<p>O candidato não possui quaisquer conhecimentos e experiência profissional relevante para o provimento do cargo: Não revela conhecimentos legais e organizativos da função a prover; Não domina os temas ligados à área funcional, seus conceitos e áreas</p>



MUNICÍPIO DA RIBEIRA BRAVA
CÂMARA MUNICIPAL

	de aplicação e o seu enquadramento a nível da autarquia; Não evidencia interesse pela inovação e desenvolvimento de novos métodos de trabalho, de saberes e de informação técnica, assim como pela valorização e atualização profissional.
Reduzido 8 valores	O candidato possui alguma experiência profissional e conhecimentos relevantes para o provimento do cargo: Revela alguns conhecimentos legais e organizativos da função a prover; Domina alguns dos temas ligados à área funcional, seus conceitos e áreas de aplicação e o seu enquadramento a nível da autarquia; Evidencia algum interesse pela inovação e desenvolvimento de novos métodos de trabalho, de saberes e de informação técnica, assim como pela valorização e atualização profissional.
Suficiente 12 valores	O candidato possui experiência profissional e conhecimentos relevantes para o provimento do cargo: Revela conhecimentos legais e organizativos da função a prover; Domina os temas ligados à área funcional, seus conceitos e áreas de aplicação e o seu enquadramento a nível da autarquia; Evidencia interesse pela inovação e desenvolvimento de novos métodos de trabalho, de saberes e de informação técnica, assim como pela valorização e atualização profissional.
Bom 16 valores	O candidato possui boa experiência profissional e bons conhecimentos para o provimento do cargo: Revela bons conhecimentos legais e organizativos da função a prover; Domina bem os temas ligados à área funcional, seus conceitos e áreas de aplicação e o seu enquadramento a nível da autarquia; Evidencia bom interesse pela inovação e desenvolvimento de novos métodos de trabalho, de saberes e de informação técnica, assim como pela valorização e atualização profissional.
Excelente 20 valores	O candidato possui experiência profissional e conhecimentos de elevada relevância para o provimento do cargo: Revela elevados conhecimentos legais e organizativos da função a prover; Manifesta um elevado domínio dos temas ligados à área funcional, seus conceitos e áreas de aplicação e o seu enquadramento a nível da autarquia; Evidencia elevado interesse pela inovação e desenvolvimento de novos métodos de trabalho, de saberes e de informação técnica, assim como pela valorização e atualização profissional.

2.4. - CAPACIDADE DE LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS: Neste critério serão avaliadas as atitudes de liderança e chefia demonstradas pelo candidato durante a entrevista, através da validação das suas capacidades de direção (capacidade de orientação dos colaboradores, aferida pelo grau de colaboração atingido e pelo grau de eficácia e de eficiência dos resultados), decisão (capacidade de formular opções e ou decisões com firmeza e convicção, aferida pelo grau de autonomia, confiança e determinação demonstrado) organização (capacidade de definir e atribuir funções e

tarefas aos colaboradores, aferida pela afetação dos recursos adequados aos objetivos e pelo espírito de equipa alcançado), e responsabilidade (avalia a capacidade de ponderar, julgar, agir, criticar e resistir a pressões e a situações de stress, aferida pela previsão e aceitação das consequências dos seus atos, pela aceitação de responsabilidades e de situações novas).

Insuficiente 4 valores	O candidato não demonstra qualquer capacidade para liderar ou chefiar: Não revela apetência para orientar, definir e atribuir funções e tarefas aos colaboradores ou para formular opções e ou decisões com firmeza e convicção; Não evidencia capacidade para ponderar, julgar, agir, criticar e resistir a pressões e a situações de stress.
Reduzido 8 valores	O candidato demonstra alguma capacidade para liderar ou chefiar: Revela alguma apetência para orientar, definir e atribuir funções e tarefas aos colaboradores ou para formular opções e ou decisões com firmeza e convicção; Evidencia alguma capacidade para ponderar, julgar, agir, criticar e resistir a pressões e a situações de stress.
Suficiente 12 valores	O candidato demonstra capacidade para liderar ou chefiar: Revela apetência para orientar, definir e atribuir funções e tarefas aos colaboradores ou para formular opções e ou decisões com firmeza e convicção; Evidencia capacidade para ponderar, julgar, agir, criticar e resistir a pressões e a situações de stress.
Bom 18 valores	O candidato demonstra boa capacidade para liderar ou chefiar: Revela boa apetência para orientar, definir e atribuir funções e tarefas aos colaboradores ou para formular opções e ou decisões com firmeza e convicção; Evidencia boa capacidade para ponderar, julgar, agir, criticar e resistir a pressões e a situações de stress..
Excelente 20 valores	O candidato demonstra elevada capacidade para liderar ou chefiar: Revela elevada apetência para orientar, definir e atribuir funções e tarefas aos colaboradores ou para formular opções e ou decisões com firmeza e convicção; Evidencia elevada capacidade para ponderar, julgar, agir, criticar e resistir a pressões e a situações de stress.

2.5- MOTIVAÇÃO PARA A FUNÇÃO DE DIRIGENTE: Neste critério serão avaliadas as atitudes motivacionais, o dinamismo e o interesse manifestado pelo candidato face ao exercício das funções de dirigente, através nomeadamente da validação das suas capacidades de motivação (entusiasmo pelo exercício do cargo, aferido pela capacidade de atingir um bom desempenho), iniciativa (dinamismo, aferido pela capacidade de agir com discernimento e de apresentar soluções pertinentes), e capacidade de estimular a iniciativa e autonomia (capacidade de influenciar positivamente os outros, mobilizando-



MUNICÍPIO DA RIBEIRA BRAVA
CÂMARA MUNICIPAL

os para os objetivos do serviço, e da entidade, promovendo um espírito de equipa e clima organizacional agradáveis, e fomentando a partilha de conhecimentos e de responsabilidades). -----

Insuficiente 4 valores	O candidato demonstra completo desinteresse pelo exercício de funções dirigentes: Não revela qualquer capacidade para estimular os colaboradores e para atingir um bom desempenho; Não evidencia iniciativa e não consegue apresentar soluções pertinentes; Não demonstra capacidades de estimular positivamente os outros e de criar um bom clima organizacional.
Reduzido 8 valores	O candidato demonstra algum interesse pelo exercício de funções dirigentes: Revela alguma capacidade para estimular os colaboradores e para atingir um razoável desempenho; Evidencia alguma iniciativa, mas evidencia alguma dificuldade em apresentar soluções pertinentes; Demonstra algumas capacidades de estimular positivamente os outros e de criar um bom clima organizacional.
Suficiente 12 valores	O candidato demonstra interesse pelo exercício de funções dirigentes: Revela capacidade para estimular os colaboradores e para atingir um bom desempenho; Evidencia iniciativa e capacidade para apresentar soluções pertinentes; Demonstra capacidades de estimular positivamente os outros e para criar um bom clima organizacional.
Bom 16 valores	O candidato demonstra muito interesse pelo exercício de funções dirigentes: Revela boa capacidade para estimular os colaboradores e para atingir um bom desempenho; Evidencia boa iniciativa e boa capacidade para apresentar soluções pertinentes; Demonstra boas capacidades de estimular positivamente os outros e de criar um bom clima organizacional.
Elevado 20 valores	O candidato demonstra elevado interesse pelo exercício de funções dirigentes: Revela uma elevada capacidade para estimular os colaboradores e para atingir um elevado desempenho; Evidencia uma elevada iniciativa e uma elevada capacidade para apresentar soluções pertinentes; Demonstra elevadas capacidades de estimular positivamente os outros e de criar um excelente clima organizacional.

3. CLASSIFICAÇÃO FINAL – A escolha final deverá recair no candidato que em sede de apreciação das candidaturas melhor corresponda ao perfil pretendido para prosseguir as atribuições e objetivos do serviço. -----

É excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 no método avaliação curricular. -----

A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula:-----

$CF = AC (40\%) + EPS (60\%)$ -----

CF = classificação final -----

AC = avaliação curricular -----

EPS = entrevista pública de selecção -----

Findo o procedimento concursal o júri elaborará a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, conforme disposto no número 6º, do artigo 21.º da Lei 2/2004, de 15 de Janeiro, na atual redacção. -----

Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará como critério de preferência a melhor classificação obtida no fator Experiência Profissional. -----

E nada mais havendo a tratar, dá-se por encerrada a reunião, e para ela constar se lavra a presente acta que, depois de lida em voz alta e aprovada, segue assinada por todos os membros do Júri. -----

O Presidente,


Susana Patrícia Gouveia Sousa

Os Vogais,


Nuno Filipe Cardoso Barata


José Manuel Conceição Gouveia