



## DESPACHO

Considerando que por deliberação do órgão executivo municipal de 11 de maio do corrente ano, foi autorizada a abertura dos procedimentos concursais de seleção para os cargos de direção intermédia de 1º grau – diretor de departamento, de harmonia com o disposto no n.º 1 do artigo 20 e no n.º 1 do artigo 21º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alteradas pelas Leis n.º 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 dezembro, 68/2013, de 29 de agosto e 128/2015, de 3 de Setembro, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, a seguir indicados:

- A – Diretor de Departamento de Administração Geral e Financeira (DAGF);
- B – Diretor de Departamento de Planeamento e Gestão Urbanística (DPGU)
- C- Diretor de Departamento de Projetos e Obras Municipais (DPOM);

Para os referidos procedimentos concursais foram designados os júris abaixo indicados, aprovados em sessão ordinária da Assembleia Municipal de 4 de maio de 2017:

### **Departamento de Administração Geral e Financeira**

**Presidente:** Eng.º Fernando Manuel Soares Ramos – Engenheiro;

**1º vogal efetivo** - Dr.ª Alexandra Carvalho – Diretora de Departamento de Administração Geral e Suporte à Atividade – Município da Maia;

**2º vogal efetivo** – Eng.º Manuel Rocha – Diretor de Departamento de Projetos, Obras e Ambiente – Município da Póvoa de Varzim;

**1º vogal suplente** – Eng.º Augusto Monteiro – Diretor de Departamento de Construção e Manutenção do Município da Maia;

**2º vogal suplente** - Eng.ª Helena Dias – Diretora de Departamento do Ambiente, Planeamento e Gestão Urbana do Município da Maia;

### **Departamento de Planeamento e Gestão Urbanística**

**Presidente:** Eng.º Fernando Manuel Soares Ramos – Engenheiro;

**1º vogal efetivo** – Eng.º Manuel Rocha – Diretor de Departamento de Projetos, Obras e Ambiente – Município da Póvoa de Varzim



**2º vogal efetivo** – Eng.º Augusto Monteiro – Diretor de Departamento de Construção e Manutenção do Município da Maia;

**1º vogal suplente** - Eng.ª Helena Dias – Diretora de Departamento do Ambiente, Planeamento e Gestão Urbana do Município da Maia;

**2º vogal suplente** - Dr.ª Alexandra Carvalho – Diretora de Departamento de Administração Geral e Suporte à Atividade – Município da Maia;

#### **Departamento de Projetos e Obras Municipais**

**Presidente:** Eng.º Fernando Manuel Soares Ramos – Engenheiro;

**1º vogal efetivo** – Eng.ª Helena Dias – Diretora de Departamento do Ambiente, Planeamento e Gestão Urbana do Município da Maia;

**2º vogal efetivo** - Eng.º Manuel Rocha – Diretor de Departamento de Projetos, Obras e Ambiente – Município da Póvoa de Varzim

**1º vogal suplente** - Eng.º Augusto Monteiro – Diretor de Departamento de Construção e Manutenção do Município da Maia;

**2º vogal suplente** - Dr.ª Alexandra Carvalho – Diretora de Departamento de Administração Geral e Suporte à Atividade do Município da Maia

O prazo de apresentação de candidaturas será de 10 dias úteis contados após publicitação na Bolsa de Emprego Público e deverão ser formalizadas mediante requerimento dirigido à Presidente da Câmara e entregue na Divisão de Gestão de Recursos Humanos, sita Rua da Igreja, 4480-754 Vila do Conde, entre as 9h00 e 17h00 ou remetido pelo correio, com aviso de receção até ao termo do prazo fixado. Não serão aceites candidaturas por correio eletrónico.

Os requerimentos deverão ser acompanhados dos seguintes documentos:

- a) Requerimento dirigido à Presidente da Câmara Municipal indicando o lugar a que se candidata;
- b) Curriculum Vitae detalhado e documentado com fotocópias dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação, assinado e datado;
- c) Cópia do comprovativo das habilitações literárias;



C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

d) Declaração devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo serviço ao qual o candidato pertença, onde conste inequivocamente a natureza do vínculo, a carreira, o tempo de serviço detido na carreira e função pública e ainda uma descrição funcional com especificação das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho que ocupa, e se for o caso, mencionar o tempo de serviço prestado em cargos dirigentes;

e) Fotocópia do bilhete de identidade e número de identificação fiscal ou cartão do cidadão;

Os candidatos trabalhadores deste Município são dispensados da apresentação dos documentos a que aludem as alíneas c), d) e e), desde que constem no processo individual.

Requisitos formais:

Requisitos legais do provimento: Podem candidatar-se para o cargo todos os trabalhadores, que até ao termo do prazo de entrega das candidaturas, reúnam os requisitos previsto no n.º 1 do artigo 20º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alteradas pelas Leis n.º 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 dezembro, 68/2013, de 29 de agosto e 128/2015, de 3 de Setembro, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

- **Habilitações literárias:**

A – Licenciatura em Economia, Direito, Gestão de Empresas, Contabilidade, Administração Pública ou Administração Autárquica;

B e C – Licenciatura em Arquitetura ou Engenharia Civil;

- **Formação Profissional:** Em áreas que integrem tarefas do cargo a prover.
- **Experiência profissional:** Na área municipal para a qual é feito o recrutamento.

Remuneração: Correspondente a 80% do índice 100, fixado para o pessoal dirigente, nos termos do Decreto –Lei n.º 383-A/87, de 23 de dezembro e despesas de representação.

A seleção dos candidatos será feita por **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista Pública de Seleção (EPS)**.

A **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar as aptidões profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional.

**1 - Na Avaliação Curricular serão considerados os seguintes fatores:**



a) **Habilitação Académica (HA)**, em que será ponderada a titularidade dos seguintes graus:

- Licenciatura:

Pré-bolonha: 16 valores

Pós-bolonha: 14 valores

- Mestrado:

Mestrado – Após conclusão de licenciatura Pré-bolonha: 18 valores.

Mestrado - Com conclusão de Licenciatura Pós-bolonha ou mestrado integrado: 17 valores

- Doutoramento: 20 valores

b) **Formação Profissional (FP)**, que será ponderada nos termos seguintes:

Ações de Formação	Valoração
Até 50 horas de formação adequadas	10 valores
Até 100 horas de formação adequadas	12 valores
Até 150 horas de formação adequadas	14 valores
Superior a 150 horas de formação adequadas	16 valores
Cursos do GEPAL ou CEFADAL	18 valores
Pós-graduação adequada ao exercício do cargo	20 valores

c) **Experiência Profissional (EP)**, que será considerada nos seguintes termos:

C1) **Experiência Profissional Técnica (EPT)**: Será considerada nos seguintes termos:

- Experiência de 6 anos – 10 valores (Tempo mínimo)

- Experiência igual ou superior a 18 anos – 20 valores (Tempo máximo)

No intervalo considerado entre 6 e 18 anos de experiência, a pontuação será obtida pela aplicação da fórmula abaixo indicada:

$EPT - (\text{Tempo de experiência profissional técnica do candidato} - \text{Tempo mínimo}) \times (\text{Valor máximo} - \text{Valor mínimo}) : (\text{Tempo máximo} - \text{Tempo mínimo}) + \text{Valor mínimo}$

C2) **Experiência Profissional de Coordenação (EPC)** que será ponderada, tendo em conta o exercício de funções de coordenação correspondentes ao cargo a exercer, nos seguintes termos:



- Experiência de 3 anos – 10 valores (Tempo mínimo)
- Experiência igual ou superior a 18 anos – 20 valores (Tempo máximo)

No intervalo considerado entre 3 e 18 anos de experiência, a pontuação será obtida pela aplicação da fórmula abaixo indicada:

$EPC - (\text{Tempo de experiência profissional de coordenação do candidato} - \text{Tempo mínimo}) \times (\text{Valor máximo} - \text{Valor mínimo}) : (\text{Tempo máximo} - \text{Tempo mínimo}) + \text{Valor mínimo}$

Na classificação da Experiência Profissional (EP) aplica-se a seguinte fórmula:

$EP = 0,5 \times EPT + 0,5 \times EPC$ , em que:

EP = Experiência Profissional

EPT = Experiência Profissional Técnica

EPC = Experiência Profissional de Coordenação

Na Classificação da Avaliação Curricular (AC) aplica-se a seguinte fórmula:

$AC = 0,4 \times HA + 0,2 \times FP + 0,4 \times EP$ , em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

2 - A **Entrevista Pública de Seleção (EPS)** visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

Tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo objeto de concurso, a entrevista pública de seleção será ponderada nos termos seguintes:

a ) **Sentido Crítico (SC)**: Pretende avaliar a capacidade de análise crítica do(a) candidato(a) e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações	18 – 20 valores
-----------	---	-----------------



C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

	hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	
Muito Bom	Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	16 – 17 valores
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	13 - 15 valores
Suficiente	Quando demonstre razoável capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	10 – 12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar, apelando a uma deficiente capacidade de inovação na procura de soluções.	1 – 9 valores

**b) Competência Técnica (CT):** Pretende avaliar o conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, por a mesma representar um fator decisivo no desempenho do respetivo cargo. Neste parâmetro será tida em conta a competência para aplicar o Sistema de Avaliação do Desempenho, aplicável aos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP)

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	18 – 20 valores
Muito Bom	Quando revele muito bom conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	16 – 17 valores
Bom	Quando revele bom conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	13 - 15 valores



C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

Suficiente	Quando revele suficiente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	10 – 12 valores
Insuficiente	Quando revele reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	1 – 9 valores

**c) Expressão e Fluência Verbais (EFV)** Pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do/a candidato/a, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral	18-20 valores
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral	16-17 Valores
Bom	Quando revele boa capacidade e comunicação oral	13-15 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral	1-9 valores

**d) Motivação (M):** pretende avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e, por outro, o interesse do/a candidato/a pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	18-20 valores
-----------	---	---------------



C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	16-17 Valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	13-15 Valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	10-12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	1-9 valores

A classificação em cada fator de apreciação da entrevista pública seleção (EPS) resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do Júri.

A classificação a atribuir a cada candidato/a na entrevista pública de seleção (EPS) resultará da seguinte fórmula:

$EPS = 0,2 \times SC + 0,3 \times CT + 0,3 \times EFV + 0,2 \times M$ , em que:

EPS = Entrevista Pública de Seleção

SC = Sentido Crítico

CT = Competência Técnica

EFV = Expressão e Fluência Verbais

M = Motivação

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores e resultará das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$CF = 0,5 \times AC + 0,5 \times EPS$ , em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Pública de Seleção

O Júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recai no candidato proposto, nos termos do n.º 6 do artigo 21º



C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

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.

Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará, como fator de preferência, o critério da maior classificação na Experiência Profissional de Coordenação, em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente.

Paços do concelho, 27 de junho de 2017.

A Presidente da Câmara,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Elisa Ferraz', written over a light blue circular stamp.

Elisa Ferraz, Dr.ª