CHEFE DE UNIDADE DE CONSERVAÇÃO E MANUTENÇÃO

Processo n.º 5/2023

Ata da Reunião do Júri n.º 3

MÉTODO DE SELEÇÃO – ANÁLISE CURRICULAR, ENTREVISTA E AVALIAÇÃO FINAL

Aos 17 dias do mês de janeiro de 2024, nesta Vila de Arouca e Salão Nobre do Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso em epígrafe, sob a presidência de Norberto Augusto Rodrigues de Castro e com a presença dos vogais, Maria Isabel Nunes Bessa e Adélia Neves de Almeida, todos nomeados para o efeito, a fim de proceder à análise curricular e à entrevista pública de seleção, tendo em vista a classificação final dos candidatos.

Os trabalhos de avaliação iniciaram-se no dia 5 de janeiro de 2024, pelas 14:30 horas, com a realização da entrevista pública.

Os trabalhos do júri começaram pela leitura da lista de candidatos admitidos tendo comparecido os seguintes candidatos:

Registo	Nº Candidato *	Nome
17699	1	Ana Maria de Almeida Duarte Serra e Moura
17818	3	Maria da Gloria Rodriguez Tavares

A candidata Sara Margarida Nogueira Abade da Silva, não compareceram à Entrevista Pública, tendo o júri deliberado por unanimidade exclui-la.

Para a concretização da entrevista foi utilizada uma ficha por cada candidato, onde foi lançada a classificação atribuída, por cada um dos parâmetros, de acordo com os critérios fixados na ata n.º 1, documentos que se anexam à presente ata como parte integrante (documentos n.ºs 1 e 2).

Seguidamente iniciaram-se os trabalhos da análise curricular, dos candidatos abaixo indicados, que foram concluídos no dia 17/01/2024, tendo em conta os critérios e fatores fixados na ata nº 1, tendo sido considerados os elementos que instruem as candidaturas, nos termos constantes das grelhas em anexo (documentos n.ºs 3 e 4).

Atendendo à fórmula definida na Ata n.º 1, **AF=0,4xAC+0,6xEP,** o júri deliberou, por unanimidade, que a avaliação final dos candidatos é a seguinte:

Nome	CLASSIFICAÇÃO		
	AC	EP	AF
Ana Maria de Almeida Duarte Serra e Moura	14,60	15,75	**15,29**
Maria da Gloria Rodriguez Tavares	15,13	15,00	**15,05**

Em que:

AC = Análise curricular

EP = Entrevista Profissional

AF = Avaliação Final

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos e lavrada a presente acta que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros que constituem o Júri.

O Júri,

NORBERTO AUGUSTO RODRIGUES DE CASTRO

Assinado de forma digital por NORBERTO AUGUSTO RODRIGUES DE CASTRO
Dados: 2024.01.23 15:19:30 Z

MARIA ISABEL NUNES BESSA

Assinado de forma digital por MARIA ISABEL NUNES BESSA
Dados: 2024.01.23 18:25:15 Z

ADÉLIA NEVES DE ALMEIDA

Assinado de forma digital por ADÉLIA NEVES DE ALMEIDA
Dados: 2024.01.24 10:58:46 Z

Anexos:

Doc 1 - Ficha de Entrevista Ana Maria de Almeida Duarte Serra e Moura

Doc 2 - Ficha de Entrevista Maria da Gloria Rodriguez Tavares

Doc 3 - Avaliação Curricular e Formação e Experiência Profissional de Ana Maria de Almeida Duarte Serra e Moura

Doc 4 - Avaliação Curricular e Formação e Experiência Profissional de Maria da Gloria Rodriguez Tavares

Município de Arouca

Ficha de Entrevista Pública

Processo nº 5-B/2023

Concurso: CHEFE DE UNIDADE DE CONSERVAÇÃO E MANUTENÇÃO (DAUDE) – 3º Grau

Candidato: Ana Maria de Almeida Duarte Serra e Moura **Classificação:** 15,75 **Valores**

Parâmetros de avaliação (1)	**Nível Classificativo** (3)	**Classificação** (4)
A – Orientação para resultados	15	Bom
B – Liderança e Gestão de Pessoas	15	Bom
C – Visão Estratégica	15	Bom
D – Capacidade de Decisão	18	Muito Bom
		15,75

Resumo dos temas abordados:
A entrevista consistiu no essencial de uma bateria de questões a que candidata respondeu.
Foi, em resumo perguntado o seguinte:
- Fale do seu percurso profissional, desde que começou a trabalhar.
- Sabe explicar quais as competências e funções do cargo a que se candidata?
- Porque concorreu a este cargo?
- Qual acha que é o perfil adequado para ocupar este cargo, e achas que reúne esse perfil? Dê exemplos.
- Gosta de trabalhar sob pressão? Pode dar-nos um exemplo de uma situação em que teve que trabalhar sob pressão e num contexto difícil?
- Como acha que se deve (se acha) promover o espírito de grupo e um clima organizacional propício á participação e cooperação?
- Comente alguns aspetos que ache que tenha de melhorar.
- Como atualiza os seus conhecimentos?
- Quais são as suas metas? Ou, onde se vê daqui a 10 anos?
- Do que conhece do funcionamento da câmara e da sua orgânica, o que acha que devia/podia ser mudado, para que estes Serviços funcionem melhor?
- Em algum momento discordou de uma decisão de trabalho? Como correu?
- Exemplifique 3 coisas que mudaria na sua equipa atual?
- Porque julga ser a escolha adequada para este lugar em detrimento dos outros candidatos?

(1) Os parâmetros de avaliação, os níveis classificativos e respectiva classificação, constam da acta do júri relativa à definição dos critérios.

A classificação a atribuir a **cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria**, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

(2) O perfil exigido é o seguinte:

Tendo em conta as exigências do cargo são consideradas essenciais para o profícuo desempenho da atividade/função, as seguintes competências:

ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades.
- Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores.
- Tem noção do que é prioritário para o serviço, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência.
- Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.

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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço e procede à avaliação dos objetivos fixados.
- Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício á participação e cooperação.
- Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentado a partilha de responsabilidades.
- Tem um modelo de atuação que garante a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança.
- Promove a polivalência e a mobilidade como atributos valorizadores e facilitadores da gestão do trabalho.

VISÃO ESTRATÉGICA: Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Mantém-se atento á conjuntura que o rodeia, conceptualiza os sinais de evolução e mudança e integra-os no âmbito sua atuação.
- Antecipa as necessidades de adaptação do serviço, define estratégias, implementa medidas e avalia os impactos das mesmas.
- Alinha os objetivos e atividade do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, no quadro de orientações recebidas.
- Contribui para o desenvolvimento da visão, objetivos e estratégias da organização, aplicando o conhecimento e a experiência que possui.

DECISÃO: Capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Pondera as alternativas de resolução dos problemas e as suas potenciais implicações para o serviço e escolhe de forma fundamentada as opções adequadas.
- Toma medidas ou faz opções em tempo útil, tendo presente as prioridades do serviço e a urgência das situações. É autoconfiante e determinado a decidir, mesmo quando se trata de opções difíceis.
- Assume os resultados das decisões que toma com sentido da responsabilidade.

(3) **Nível classificativo e valoração -** Cada um dos parâmetros mencionados no ponto anterior será classificado de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte tabela:

- Excelente	20 valores
- Muito Bom	18 valores
- Bom	15 valores
- Suficiente	12 valores
- Reduzido	10 valores

(4) A classificação da entrevista profissional será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples das classificações atribuídas em cada um dos parâmetros considerados, de acordo com a seguinte fórmula: EP = (A + B + C + D) / 4.

Município de Arouca

Ficha de Entrevista Publica

Processo nº 5-B/2023

Concurso: CHEFE DE UNIDADE DE CONSERVAÇÃO E MANUTENÇÃO (DAUDE) – 3º Grau

Candidato: Maria da Glória Rodríguez Tavares **Classificação:** 15,00 **Valores**

Parâmetros de avaliação (1)	**Nível Classificativo** (3)	**Classificação** (4)
A – Orientação para resultados	12	Suficiente
B – Liderança e Gestão de Pessoas	15	Bom
C – Visão Estratégica	18	Muito Bom
D – Capacidade de Decisão	15	Bom
		15,00

Resumo dos temas abordados:
A entrevista consistiu no essencial de uma bateria de questões a que candidata respondeu.
Foi, em resumo perguntado o seguinte:
- Fale do seu percurso profissional, desde que começou a trabalhar.
- Sabe explicar quais as competências e funções do cargo a que se candidata?
- Porque concorreu a este cargo?
- Qual acha que é o perfil adequado para ocupar este cargo, e achas que reúne esse perfil? Dê exemplos.
- Gosta de trabalhar sob pressão? Pode dar-nos um exemplo de uma situação em que teve que trabalhar sob pressão e num contexto difícil?
- Como acha que se deve (se acha) promover o espírito de grupo e um clima organizacional propício á participação e cooperação?
- Comente alguns aspetos que ache que tenha de melhorar.
- Que competências dos Chefes de Divisão, acha que devem ser delegadas nos Chefes de Unidade?
- Quais são as suas metas? Ou, onde se vê daqui a 10 anos?
- Em algum momento discordou de uma decisão de trabalho? Como correu?
- Exemplifique 3 coisas que mudaria na sua equipa atual?
- Porque julga ser a escolha adequada para este lugar em detrimento dos outros candidatos?

(1) Os parâmetros de avaliação, os níveis classificativos e respectiva classificação, constam da acta do júri relativa à definição dos critérios.

A classificação a atribuir a **cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria**, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

(5) O perfil exigido é o seguinte:

Tendo em conta as exigências do cargo são consideradas essenciais para o profícuo desempenho da atividade/função, as seguintes competências:

ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades.
- Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores.
- Tem noção do que é prioritário para o serviço, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência.
- Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.

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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço e procede à avaliação dos objetivos fixados.
- Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício á participação e cooperação.
- Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentado a partilha de responsabilidades.
- Tem um modelo de atuação que garante a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança.
- Promove a polivalência e a mobilidade como atributos valorizadores e facilitadores da gestão do trabalho.

VISÃO ESTRATÉGICA: Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Mantém-se atento á conjuntura que o rodeia, conceptualiza os sinais de evolução e mudança e integra-os no âmbito sua atuação.
- Antecipa as necessidades de adaptação do serviço, define estratégias, implementa medidas e avalia os impactos das mesmas.
- Alinha os objetivos e atividade do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, no quadro de orientações recebidas.
- Contribui para o desenvolvimento da visão, objetivos e estratégias da organização, aplicando o conhecimento e a experiência que possui.

DECISÃO: Capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Pondera as alternativas de resolução dos problemas e as suas potenciais implicações para o serviço e escolhe de forma fundamentada as opções adequadas.
- Toma medidas ou faz opções em tempo útil, tendo presente as prioridades do serviço e a urgência das situações. É autoconfiante e determinado a decidir, mesmo quando se trata de opções difíceis.
- Assume os resultados das decisões que toma com sentido da responsabilidade.

(6) **Nível classificativo e valoração -** Cada um dos parâmetros mencionados no ponto anterior será classificado de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte tabela:

- Excelente	20 valores
- Muito Bom	18 valores
- Bom	15 valores
- Suficiente	12 valores
- Reduzido	10 valores

(7) A classificação da entrevista profissional será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples das classificações atribuídas em cada um dos parâmetros considerados, de acordo com a seguinte fórmula: EP = (A + B + C + D) / 4.

AVALIAÇÃO CURRICULAR - FORMAÇÃO E EXPERIENCIA PROFISSIONAL - UNIDADE DE CONSERVAÇÃO E MANUTENÇÃO

Nome: Ana Maria de Almeida Duarte Serra e Moura	
Habilitações:	Licenciatura
Área: Engenharia Civil	

AVALIAÇÃO CURRICUL: 14,60 Valores

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

GERAL (3*FPG)	Duração Dias	Duração Horas	ESPECÍFICA (7*FPE)	Duração Dias	Duração Horas
MyDocWin - Gestão Documental		7	Elaboração e Implementação de Medidas de Autoproteção em Edificios e Re		21
Apoio às populações em tempo de pandemia		4	Formação Especifica em SCIE		40
Gestão Municipal de proteção Civil		71	Gestão, Segurança de Obras, Fiscalização e Coutraordenações		60
Proteção Civil e o papel das Autarquias		37,5	Elaboração de Peças de procedimento Formação Contratos de Aquisição de		7
Suporte Básico de Vida Adulto - SBV A		4			
Total	0	123,5	**Total**	0	128

Conversão em total de horas 124 horas

Conversão em total de horas 128 horas

EXPERIENCIA PROFISSIONAL (EP)

GERAL (3*EPG)	Duração Anos	Duração Meses	Duração Dias	ESPECÍFICA (7*EPE)	Duração Anos	Duração Meses	Duração Dias
Na carreira / categoria (a)	12	7	9	Em cargos dirigentes (a)			0
				Em cargos de chefia (a)			0
				Em coordenação (a)			0
Total	12	7	9	**Total**	0	0	0

(a) Conforme declaração dos serviços anexa

Conversão total anos 12,6 anos

Conversão total anos 0,0 anos

Tabela de valoração da Formação Profissional (FPG)

> 200 horas	20	Valores
De 151 a 200 horas	18	Valores
De 101 a 150 horas	16	Valores
De 76 a 100 horas	14	Valores
De 31 a 75 horas	12	Valores
Até 30 horas	10	Valores

Tabela de valoração da Formação Profissional (FPE)

> 300 horas	20	Valores
De 201 a 300 horas	18	Valores
De 151 a 200 horas	16	Valores
De 101 a 150 horas	14	Valores
De 51 a 100 horas	12	Valores
Até 50 horas	10	Valores

Tabela de valoração da Habilitação Académica (HA)

Doutoramento	20	Valores
Mestrado	19	Valores
Licenciatura	18	Valores

Tabela de valoração Exp. Prof. Geral (EPG)

> 20 anos	20 valores
> 15 anos	19 valores
> 10 anos	18 valores
> 5 anos	17 valores
Até 5 anos	16 valores

Tabela de valoração Exp. Prof. Esp. (EPE)

> 15 anos	20 valores
>10 anos	16 valores
> 6 anos	12 valores
Até 6 anos	10 valores

CLASSIFICAÇÃO FINAL DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

HABILITAÇÃO

HA - Hab. Acc	**0,8**	**18**	**14,4**
NF - Nota fina	**0,2**	**12**	**2,4**
		Classificação da H	**16,8**

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

FP = 0,30 FPG + 0,70 FPE

FPG = 123,5	**16**	4,8
FPE = 128	**14**	9,8
	Classificação da FP	**14,6**

EXPERIENCIA PROFISSIONAL (EP)

EP = 0,30 EPG + 0,70 EPE

EPG = 12,6	**18**	5,4
EPE = 0,0	**10**	7
	Classificação da EP	**12,4**

AC = (HA + FP + EP)

Clas. Final / 3 **14,60**

AVALIAÇÃO CURRICULAR - FORMAÇÃO E EXPERIENCIA PROFISSIONAL - UNIDADE DE CONSERVAÇAO E MANUTENÇÃO

Nome: Maria da Glória Rodriguez Tavares	
Habilitações:	Licenciatura
Área: Engenharia Civil	

AVALIAÇÃO CURRICULA 15,13 Valores

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

GERAL (3*FPG)	Duração Dias	Duração Horas	ESPECÍFICA (7*FPE)	Duração Dias	Duração Horas
Seminário internacional de gestão de resíduos	1		Os impactos da revisão extraordinária de preços		3
Jornadas de Hidráulica, Recursos Hídricos e Ambiente	1		Revisão de preços e reequilíbrio financeiro do contracto		3
Injeção de resinas em estruturas de betão	0,5		A revisão de preços nos contractos públicos		4
Congresso Construção 2018	3		Curso de Técnico Autor de proj. e medidas de autoprotecção da 2ª, 3ª e 4ª cat		130
Iniciação ao SIG com QGIS		24	Segurança contra incêndios em edifícios 1ª categoria		41
MyDocWin - Gestão Documental		7	Segurança em Espaços de Jogos e de Recreio - Enquadramento legal e crites		10
BricsCAD V21		28			
Gestão de Resíduos de Construção e demolição		14			
Seminário prevenção dos Resíduos de Construção e demolição		4			
Total	5,5	77	**Total**	0	191

Conversão em total de horas	116	horas

Conversão em total de horas	191	horas

EXPERIENCIA PROFISSIONAL (EP)

GERAL (3*EPG)	Duração Anos	Duração Meses	Duração Dias	ESPECÍFICA (7*EPE)	Duração Anos	Duração Meses	Duração Dias
Na carreira / categoria (a)	2	9	26	Em cargos dirigentes (a)			0
	20	7	9	Em cargos de chefia (a)			0
				Em coordenação (a)			0
Total	22	16	35	**Total**	0	0	0

(a) Conforme declaração dos serviços anexa

Conversão total anos	23,4	anos	Conversão total anos	0,0	anos

CLASSIFICAÇÃO FINAL DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

HABILITAÇÃO

HA - Hab. Acs	**0,8**	**18**	**14,4**
NF - Nota fina	**0,2**	**13**	**2,6**
		Classificação da H	**17**

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

FP = 0,30 FPG + 0,70 FPE

FPG =	115,5	14	4,2
FPE =	191	16	11,2
		Classificação da FP	**15,4**

EXPERIENCIA PROFISSIONAL (EP)

EP = 0,30 EPG + 0,70 EPE

EPG =	23,4	20	6
EPE =	0,0	10	7
		Classificação da EP	**13**

AC = (HA + FP + EP) / 3

Clas. Final **15,13**

Tabela de valoração da Formação Profissional (FPG)		
> 200 horas	20	Valores
De 151 a 200 horas	18	Valores
De 101 a 150 horas	16	Valores
De 76 a 100 horas	14	Valores
De 31 a 75 horas	12	Valores
Até 30 horas	10	Valores

Tabela de valoração Exp. Prof. Geral (EPG)	
> 20 anos	20 valores
> 15 anos	19 valores
> 10 anos	18 valores
> 5 anos	17 valores
Até 5 anos	16 valores

Tabela de valoração da Formação Profissional (FPE)		
> 300 horas	20	Valores
De 201 a 300 horas	18	Valores
De 151 a 200 horas	16	Valores
De 101 a 150 horas	14	Valores
De 51 a 100 horas	12	Valores
Até 50 horas	10	Valores

Tabela de valoração Exp. Prof. Esp. (EPE)	
> 15 anos	20 valores
>10 anos	16 valores
> 6 anos	12 valores
Até 6 anos	10 valores

Tabela de valoração da Habilitação Académica (HA)		
Doutoramento	20	Valores
Mestrado	19	Valores
Licenciatura	18	Valores