



Procedimento concursal de seleção para provimento de cargo de Direção Intermédia de 3.º grau (Chefe de Serviço) da Unidade Orgânica Flexível de Obras Públicas

Ata n.º1 | Definição dos critérios de seleção, ponderações e classificação final

Aos **9 (nove) dias do mês de maio de 2024 (dois mil e vinte e quatro)**, pelas **12 (doze) horas**, reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de **Direção Intermédia de 3.º Grau, Chefe de Serviço de Obras Públicas**, aberto por deliberação do órgão executivo de **11 (onze) de abril de 2024 (dois mil e vinte e quatro)**, tendo a constituição do júri sido aprovada por deliberação do órgão deliberativo de **29 (vinte e nove) de abril de 2024 (dois mil e vinte e quatro)**, nomeadamente:

- Presidente, Jacinta da Conceição Pinto Vilela, Chefe de Divisão de Obras, Serviços e Ordenamento do território da Câmara Municipal de Sabrosa,
- 1.º Vogal Efetivo, Manuel João Areias Peixoto, Chefe de Divisão Administrativa, Financeira e Patrimonial, da Câmara Municipal de Sabrosa; e
- 2.º Vogal Efetivo Vítor Jorge Mota de Carvalho, Chefe de Divisão de Obras Públicas e Serviços Urbanos da Câmara Municipal de Peso da Régua.

A substituição dos membros do Júri será feita por quem lhe suceder na hierarquia.

1. A presente reunião, que contou com a presença dos membros do Júri efetivos, teve por objetivo tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar, estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula da classificação final e aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente. Assim, face ao disposto no n.º1, do artigo 20.º e no artigo 21.º da Lei n.º2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à administração local pela Lei n.º49/2012, de 29 de agosto, foi deliberado o seguinte:

- a. Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam um mínimo de 4 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, dado tratar-se de um cargo de direção intermédia de 3.º grau;
- b. Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP) e utilizar a escala classificativa de 0 (zero) a 20 (vinte) valores nos métodos de seleção e na classificação final.

2. Especificação, concretização e pontuação de apreciação

2.1 Avaliação Curricular (AC): visa avaliar as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo dirigente, na área para o qual o procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional. Assim sendo, na AC serão considerados os seguintes fatores:

Handwritten signatures and initials.

2.1.1 Habilitações Académicas (HA), em que se ponderará o nível habitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida, bem como a posse de outra habilitação académica com relevância para o desempenho do cargo a concurso; serão ponderadas e valoradas até ao máximo de 20 (vinte) valores da seguinte forma:

- Licenciatura ou Mestrado Integrado: 18 (dezoito) valores;
- Mestrado: 19 (dezanove) valores;
- Doutoramento: 20 (vinte) valores.

2.1.2 Formação Profissional Geral (FPG), nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências necessárias ao exercício da função. Não são considerados colóquios, palestras ou ações similares. Por falta de menção, para efeitos de normalização, considera-se que 1 (um) dia de formação é equivalente ao mínimo de 7 (sete) horas. A participação em ações de formação será classificada até ao máximo de 20 (vinte) valores, da seguinte forma:

Ações de formação com interesse específico	Duração da formação (cada)				Pós-graduação ou especialização sem interesse específico
	=7 a =14 horas	>14 horas e = 21 horas	>21 horas e =35 horas	>35 horas	
Pontuação	2 pontos	4 pontos	6 pontos	8 pontos	10 pontos

2.1.3 Formação Profissional Cursos Específicos (FPCE): em que se aferirá a titularidade de cursos específicos para dirigentes da Administração Local. Neste fator o Júri considerará os cursos específicos: CEFADAL – Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local e GEPAL – Curso de Gestão Pública na Administração.

- Não realizado 0 (zero) pontos
- A frequentar 10 (dez) pontos
- GEPAL 18 (dezoito) pontos
- CEFADAL 20 (vinte) pontos

2.1.4 Experiência Profissional Geral (EPG) apreciar-se-á o exercício de funções públicas em cargos, carreiras, categorias ou funções, avaliando a duração dessa experiência nos seguintes termos:

- = 1 ano 10 (dez) valores
- > 1 ano e = 2 anos 12 (doze) valores
- > 2 anos e = 3 anos 14 (catorze) valores

- > 3 anos e = 4 anos 16 (dezassexes) valores
- > 4 anos 20 (vinte) valores

2.1.5 Experiência Profissional Específica (EPE), em que se apreciará o exercício de funções públicas para o qual o procedimento concursal é aberto, avaliando a duração dessa experiência nos seguintes termos:

- Não exerceu 0 (zero) valores
- = 1 ano 12 (doze) valores
- > 1 ano e = 2 anos 14 (catorze) valores
- > 2 anos e = 3 anos 16 (dezassexes) valores
- > 3 anos e = 4 anos 18 (dezoito) valores
- > 4 anos 20 (vinte) valores

2.1.6 Avaliação de Desempenho (AD) - Em que se aferirá a média das 3 (três) últimas avaliações de desempenho do candidato, com efeitos na carreira de origem (2021/2022; 2019/2020, 2017/2018), de acordo com os seguintes critérios:

- < 2 0 (zero) valores
- = 2,0 e < 3 10 (dez) valores
- = 3 e < 3,5 12 (doze) valores
- = 3,5 e < 4 14 (catorze) valores
- = 4 e < 4,5 18 (dezoito) valores
- = 4,5 ≤ 5 20 (vinte) valores

Nota: nas situações em que o candidato, por razões que lhe não lhe sejam imputáveis e devidamente certificadas, não apresente avaliações de desempenho nos períodos de avaliação em análise, será considerada a média dos anos efetivamente avaliados.

A AC dos candidatos será expressa de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FPG + FPCE + EPG + EPE + AD) / 6.$$

Para o efeito, o Júri procederá à elaboração de uma ficha de classificação que será utilizada na AC e cujo modelo se encontra anexo, a qual é parte integrante (Anexo I).

3. Entrevista Pública (EP): A entrevista 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 posto a concurso, o Júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles:

3.1 Capacidade Analítica e Crítica e Fundamentação das Decisões (CACFM), pretende avaliar a capacidade de análise crítica e de fundamentação das decisões do candidato, face às questões que lhe são apresentadas. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões.	18-20 Valores
Muito Bom	Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões.	15-17 Valores
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões.	13-14 Valores
Suficiente	Quando demonstre razoável capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre insuficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações, apelando a uma deficiente capacidade de inovação na procura de soluções.	1-9 Valores

3.2 Competência Técnica e Conhecimento das Atividades Municipais (CTCAM), 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.	15-17 Valores
Bom	Quando revele bom conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	13-14 Valores
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 excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	1-9 Valores

3.3 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 candidato, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade 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.	15-17 Valores
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação oral.	13-14 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral.	1-9 Valores

3.4 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 dirigente na área de atuação do cargo a prover.	18-20 Valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de motivação para o exercício de funções dirigente na área de atuação do cargo a prover.	15-17 Valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigente na área de atuação do cargo a prover.	13-14 Valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigente na área de atuação do cargo a prover.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre insuficiente nível de motivação para o exercício de funções dirigente na área de atuação do cargo a prover.	1-9 Valores

A classificação da EP resultará da soma da notação atribuída pelo Júri em cada fator e será inscrita em fichas de apreciação individuais.

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do Júri. A classificação a atribuir a cada candidato na EP resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.

O guião da entrevista será associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Insuficiente e Reduzido, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores.

4. Classificação Final (CF): dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores e será efetuada através da seguinte fórmula: $CF = (AC + EP) / 2$, sendo:

O Júri procederá à elaboração da ficha auxiliar de classificação final, que se encontra anexa à presente ata de que constitui parte integrante (Anexo III).

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.


O Júri findo o procedimento concursal, elabora a proposta de designação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos nos termos do n.º5, do artigo 21.º da Lei n.º2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à administração local pela Lei n.º49/2012, de 29 de agosto.

Em caso de igualdade na CF, o Júri aplicará como fatores de preferência o critério da maior classificação a HA, seguido da FPG e da FPCE, em que se pesará o desempenho efetivo na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta a aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubrica pelos mesmos.

O Júri

Presidente: _____ 

1.º Vogal: _____ 

2.º Vogal: _____ 



Anexo I - Ficha de Avaliação Curricular

Procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 3.º grau,

Chefe de Serviço, da Unidade Orgânica Flexível de Obras Públicas

Nome do candidato: _____

1.1 Habilitações Académicas (HA)	Pontuação/Critérios		
Nota: Preencher apenas uma opção.	Licenciatura ou Mestrado integrado	<input type="text"/>	18
	Mestrado	<input type="text"/>	19
	Doutoramento	<input type="text"/>	20
	Total	0	(valores)

1.2 Formação Profissional Geral (FPG)	Pontuação/Critérios (n.º de ações)			
Nota: Indicar o n.º ações realizadas por parâmetro Limite de 20 (vinte) valores.	=7 a = 14 horas (a)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	2
	> 14 horas e = 21 horas (b)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	4
	> 21 horas e = 35 horas (c)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	6
	> 35 horas (d)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	8
	Pós-graduação/especialização (e)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	10
	$(a*2+b*4+c*6+d*8+e*10)$	Total	0	(valores)

14/06/2018
OK

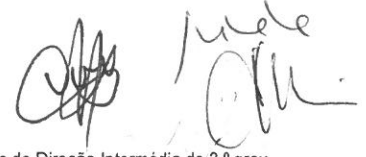


Terra de Forno Magalhães

1.3. Formação Profissional-Cursos Específicos (FPCE)	Pontuação/Critérios
Nota: Preencher apenas uma opção.	Não realizado <input type="checkbox"/> 0
	A frequentar <input type="checkbox"/> 10
	GEPAL <input type="checkbox"/> 18
	CEFADAL <input type="checkbox"/> 20
	Total <input type="checkbox"/> 0 (valores)

1.4. Experiência Profissional Geral (EPG)	Pontuação/Critérios
Nota: Preencher apenas uma opção.	= 1 ano <input type="checkbox"/> 10
	> 1 ano e ≤ 2 anos <input type="checkbox"/> 12
	> 2 anos e = 3 anos <input type="checkbox"/> 14
	> 3 anos e = 4 anos <input type="checkbox"/> 16
	> 4 anos <input type="checkbox"/> 20
	Total <input type="checkbox"/> 0 (valores)

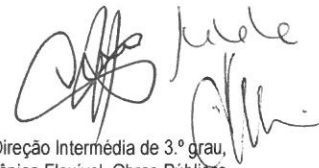
1.5. Experiência Profissional Específica (EPE)	Pontuação/Critérios
Nota: Preencher apenas uma opção.	Não exerceu <input type="checkbox"/> 0
	= 1 ano <input type="checkbox"/> 12
	> 1 ano e = 2 anos <input type="checkbox"/> 14
	> 2 anos e = 3 anos <input type="checkbox"/> 16
	> 3 anos e = 4 anos <input type="checkbox"/> 18
	> 4 anos <input type="checkbox"/> 20
Total <input type="checkbox"/> 0 (valores)	



1.6. Avaliação do Desempenho (AD)	Pontuação/Critérios																													
<p>Nota: Preencher apenas uma opção.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">N-3</th> <th style="width: 15%;">N-2</th> <th style="width: 15%;">N-1</th> <th style="width: 15%;">Média</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;"> </td> <td style="text-align: center;"> </td> <td style="text-align: center;"> </td> <td style="text-align: center;">0,000</td> </tr> </tbody> </table> <p>Preencher: anos a que se reportam as avaliações (até às milésimas). N/A: não aplicável</p>	N-3	N-2	N-1	Média				0,000	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%; text-align: right;">< 2</td> <td style="width: 10%; border: 1px solid black; height: 20px;"></td> <td style="width: 30%; text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">= 2 e < 3</td> <td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td> <td style="text-align: right;">10</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">= 3 e < 3,5</td> <td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td> <td style="text-align: right;">12</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">= 3,5 e < 4</td> <td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td> <td style="text-align: right;">14</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">= 4 e < 4,5</td> <td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td> <td style="text-align: right;">18</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">= 4,5 e ≤ 5</td> <td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td> <td style="text-align: right;">20</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Total</td> <td style="border: 1px solid black; text-align: center;">0</td> <td style="text-align: right;">(valores)</td> </tr> </table>	< 2		0	= 2 e < 3		10	= 3 e < 3,5		12	= 3,5 e < 4		14	= 4 e < 4,5		18	= 4,5 e ≤ 5		20	Total	0	(valores)
N-3	N-2	N-1	Média																											
			0,000																											
< 2		0																												
= 2 e < 3		10																												
= 3 e < 3,5		12																												
= 3,5 e < 4		14																												
= 4 e < 4,5		18																												
= 4,5 e ≤ 5		20																												
Total	0	(valores)																												

Classificação final da Avaliação Curricular (AC): (HA+ FPG + FPCE + EPG + EPE + AD) / 6 = 0,00 (valores)

Classificação final da Avaliação Curricular (AC): (HA+ FPG + FPCE + EPG + EPE + AD) / 6 = (valores)



ANEXO III - FICHA CLASSIFICAÇÃO FINAL

Procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 3.º grau,

Chefe de Serviço, da Unidade Orgânica Flexível de Obras Públicas

Nome do candidato: _____		
CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF): (AC + EPS) / 2		<input type="text"/> (valores)
Sabrosa, __ de _____ de _____		
O Júri,		
Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal