

**Procedimento Concursal de recrutamento de cargo de direção intermédia de 2.º grau**

**Chefe de Divisão de Ambiente, Obras e Urbanismo**

**ATA N.º1**

**Definição dos critérios de seleção, ponderações e classificação final**

Aos vinte e cinco dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois, reuniu-se, nas instalações da Câmara Municipal de Mourão, o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 2º. Grau, Chefe da Divisão de Ambiente Obras e Urbanismo da Câmara Municipal de Mourão, aberto por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 31/01/2022, tendo a constituição do júri sido aprovada por deliberação da Assembleia Municipal no dia 25/05/2022 e é constituído por:

Presidente: Eng.ª Maria José Delmas Santana, Diretora de Serviços de Ambiente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo (CCDRA);

Vogal: Eng. Joaquim Luís Pereira Dias da Costa, Diretor do Departamento de Serviços Operacionais do Município de Évora, que substitui a presidente;

Vogal: Dr.ª Vera Cristina Marques Bailote, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira do Município de Mourão;

A presente reunião teve como ordem de trabalhos:

1. Definição dos critérios de seleção, ponderações e classificação final.

Pela referida Presidente foi, então, declarado estarem abertos os trabalhos, eram 9,15 horas.

A reunião foi secretariada pela segunda Vogal efetiva, Dra. Vera Cristina Marques Bailote, unanimemente nomeado pelo júri.

O júri deliberou por unanimidade, definir os critérios de apreciação 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 nº 1 do artigo 20.º e no nº 1 do 21.º, ambos da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, adaptada à administração local pela Lei 49/2012, de 29 de agosto, na redação atual, foi deliberado o seguinte:

a) Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou de contrato por tempo indeterminado que sejam detentores de licenciatura adequada ao cargo, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam um mínimo de quatro anos de experiência

V  
B

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 do 2.º grau;

b) Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), e utilizar a escala classificativa de 0 a 20 valores, tanto em cada um dos métodos de seleção, como na classificação final.

**I - Avaliação Curricular** A avaliação curricular 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. Assim, na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:

- a) **Habilitações Académicas**, em que se ponderará o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida e o facto de a Licenciatura corresponder ou não ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso;
- b) **Experiência Profissional Geral** - em que se apreciará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, avaliando a duração dessa experiência e ainda o exercício de cargos dirigentes;
- c) **Experiência Profissional Específica** - em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente;
- d) **Avaliação do Desempenho** - em que se aferirá a média das três últimas avaliações do desempenho do/a candidato/a, com efeitos na carreira de origem;
- e) **Formação Profissional Geral** - em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo/a candidato/a e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover em que são ponderadas as ações de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, tendo em conta exclusivamente as que foram frequentadas ou ministradas nos últimos cinco anos;
- f) **Formação Profissional - Cursos Específicos** - em que se aferirá a titularidade de cursos específicos para Dirigentes da Administração Local.
- g) A avaliação curricular dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, bem como cada fator nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula:

**AC = (2 HA + EPG + 2 EPE + AD + FPG + FPCE) / 8**, em que:

**AC** - Avaliação Curricular

**HA** - Habilitações Académicas

**EPG - Experiência Profissional Geral**

**EPE - Experiência Profissional Específica**

**AD - Avaliação do Desempenho FPG - Formação Profissional Geral**

**FPCE - Formação Profissional - Cursos específicos** tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada, tendo o Júri decidido atribuir: o coeficiente 2, às **Habilitações Acadêmicas**; o coeficiente 1 à **Experiência Profissional Geral**; o coeficiente 2 à **Experiência Profissional Específica**; o coeficiente 1 à **Avaliação do Desempenho**; o coeficiente 1 à **Formação Profissional Geral**; e o coeficiente 1 à **Formação Profissional - Cursos Específicos**.

### **1.1 Habilitações Acadêmicas (HA)**

Neste âmbito, o Júri decidiu ponderar o fator Licenciatura correspondente ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação acadêmica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, aferidos de acordo com os seguintes critérios:

Licenciatura - 18 Valores

Mestrado - 19 Valores

Doutoramento - 20 Valores

### **1.2 - Experiência Profissional Geral (EPG)**

Será feita de acordo com a seguinte fórmula:

**EPG = (EFP + ECD) / 2**, em que:

**EFP = Exercício de Funções Públicas**, em cargos, carreiras, categorias ou funções:

< 10 anos - 16 Valores

> 10 anos e < 15 anos - 18 Valores

> 15 anos - 20 Valores

**ECD = Exercício de Cargos Dirigentes**, de acordo com o seguinte:

Não exerceu - 0 Valores

< 3 anos - 14 Valores

> 3 anos e < 9 anos - 18 Valores

> 9 anos - 20 Valores

### 1.3 - Experiência Profissional Específica (EPE)

Neste fator o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte:

Não tem - 0 Valores

Até 1 ano - 10 Valores

> 1 ano e < 3 anos - 12 Valores

> 3 anos e < 6 anos - 14 Valores

> 6 anos e < 9 anos - 16Valores > 9 anos e < 12 anos - 18 Valores

> 12 anos - 20 Valores

### 1.4 - Avaliação do Desempenho (AD)

Neste aspeto o Júri considerará a média das avaliações do desempenho, com efeitos na carreira de origem, das últimas três avaliações do/a candidato/a homologadas, de acordo com os seguintes critérios:

< 2 - 0 Valores

> 2 e < 2,5 - 10 Valores

> 2,5 e < 3 - 12 Valores

> 3 e < 3,5 - 14 Valores

> 3,5 e < 4 - 16 Valores

> 4 e < 4,5 - 18 Valores

> 4,5 e < 5 - 20 Valores

Na eventualidade de relevar para este efeito a classificação de serviço, que se fazia numa escala de 2 a 10, a correspondência far-se-á dividindo a classificação atribuída por dois. Caso se verifique a não existência de avaliação do desempenho, será considerado como Desempenho Adequado: 12 Valores.

### 1.5 - Formação Profissional Geral (FPG)

Neste item o Júri tomará em consideração as ações de formação com interesse específico na área, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 5 anos. Excetuam-se os cursos de pós graduação e especializações, com interesse específico, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos. A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 7 horas. Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover. Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas.

Ações de Formação com interesse específico	Duração da Formação				
	≤ 7 Horas	>7 Horas e ≤35 Horas	> 35 Horas e < 70 Horas	≥ 70 Horas	Pós Graduação
Pontuação	1 Ponto	2 Pontos	4 Pontos	5 Pontos	8 Pontos

### 1.6 - Formação Profissional - Cursos Específicos (FPCE)

Neste fator o Júri apenas considerará os cursos específicos, SADAL – Seminário de Alta Direção em Administração Local, GEPAL – Curso de Gestão Pública na Administração Local e CEFADAL – Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local.

Ações de Formação específicas	Cursos			
	Não Realizado	SADAL	GEPAL	CEFADAL
Valoração	0	14	20	20

SADAL – Seminário de Alta Direção em Administração Local;

GEPAL – Curso de Gestão Pública na Administração Local;

CEFADAL – Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local

## II - Entrevista Pública

A entrevista pública 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:

- a) **Sentido crítico:** Pretende-se 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:

Elevado	Demonstra excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	20 Valores
Bom	Demonstra muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	16 Valores
Suficiente	Demonstra boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	12 Valores
Reduzido	Demonstra razoável capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	8 Valores
Insuficiente	Demonstra 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.	4 Valores

- b) **Competência técnica:** Pretende-se 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:

Elevado	Revele excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	20 Valores
Bom	Revele muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	16 Valores
Suficiente	Revele bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	12 Valores

Reduzido	Revele suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	8 Valores
Insuficiente	Revele reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	4 Valores

c) **Expressão e fluência verbais:** Pretende-se 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:

Elevado	Revele excelente capacidade de comunicação oral.	20 Valores
Bom	Revele muito boa capacidade de comunicação oral.	16 Valores
Suficiente	Revele boa capacidade de comunicação oral.	12 Valores
Reduzido	Revele suficiente capacidade de comunicação oral.	8 Valores
Insuficiente	Revele reduzida capacidade de comunicação oral.	4 Valores

d) **Motivação:** Pretende-se 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.

Elevado	Demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	20 Valores
Bom	Demonstre muito bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	16 Valores
Suficiente	Demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	12 Valores
Reduzido	Demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	8 Valores
Insuficiente	Demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	4 Valores

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/a na entrevista pública resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.

### III - Classificação Final:

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

$CF = (AC+EP) / 2$ , em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 5 do artigo 21º da Lei n.º 2/2004, na redação atual, adaptada à administração local pela Lei 49/2012, de 29 de agosto, na redação atual.

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

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, pelas 10,00 horas, da qual é lavrada a presente ata, composta por 8 páginas, que depois de lida e aprovada, por unanimidade, segue assinada por todos os membros do júri:



A Presidente, Eng.ª Maria José Delmas Santana,



O Vogal, Eng. Joaquim Luís Pereira Dias da Costa,



A Vogal, Dr.ª Vera Cristina Marques Bailote,