Procedimento Concursal para Provimento, em Comissão de Serviço, em cargo de direção intermédia de 3.º grau – Chefe de Unidade de Finanças e Contratação Pública

Ata n.º 1

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

Aos 20 dias do mês de junho de 2024, reuniram através de meios à distância, os seguintes elementos do júri designado para o procedimento concursal para provimento, em comissão de serviço, em cargo de direção intermédia de 3.º Grau, Chefe de Unidade de Finanças e Contratação Pública, cuja composição foi aprovada, por deliberação da Assembleia Municipal de Mourão, tomada na sua sessão de 15 de dezembro de 2023, sob proposta da Câmara Municipal de Mourão, aprovada em reunião de 11 de dezembro de 2023:

Presidente: Doutora Liliana Marques Pimentel, Professora Auxiliar da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra;
1ª Vogal Efetivo: Doutora Gertrudes Saúde Guerreiro, Professora Auxiliar do Departamento de Economia da Universidade de Évora;
2ª Vogal Efetivo: Engenheiro Nelson Ricardo Rodrigues Delgado Tomás, Diretor de Departamento de Serviços Técnicos, Administração e Sustentabilidade Social do Município de Mourão.

A presente reunião teve como ordem de trabalhos: **Definir os critérios de seleção, ponderações e grelha de classificação final.**

Pela referida Presidente foi, então, declarado estarem abertos os trabalhos.

A reunião foi secretariada pelo 2.º Vogal efetivo, Eng. Nelson Ricardo Rodrigues Delgado Tomás, unanimemente nomeado pelo júri.

O júri deliberou definir os critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula de classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em consideração a legislação vigente. Assim, face ao disposto no artigo 20.º, n.º 2 e, ambos do Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública (EPD), aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, adaptado à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, que aprova o Estatuto do Pessoal Dirigente dos Municípios (EPDM), no Regulamento relativo à Estrutura Orgânica dos Serviços do Município de Mourão (Aprovado pelo Despacho n.º 12200/2022, de 18 de outubro, na sua atual redação) e para efeitos do artigo 21.º, n.º 1 do EPD, foi deliberado o seguinte:

a) Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nas modalidades de nomeação ou de contrato em funções públicas, dotados de competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequadas ao exercício de funções de direção, coordenação e controlo e que reúnam, cumulativamente e no mínimo, licenciatura com relevância para a unidade em questão e um ano de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, para as quais seja exigível a formação de licenciatura.
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.

1 – 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 (HA)**, 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 em Funções Públicas ou equiparadas (EPFP)** - em que se apreciará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, avaliando a duração dessa experiência;
c) **Experiência Profissional Específica (EPE)** - em que se pesará o desempenho efetivo de funções dirigentes e na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente;
d) **Avaliação do Desempenho (AD)** - em que se aferirá a média das duas últimas avaliações do desempenho do/a candidato/a, com efeitos na carreira de origem;
e) **Formação Profissional Geral (FPG)** - 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;
f) **Formação Profissional - Cursos Específicos (FPCE) -** 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 = (HA + 2EPFP + 2EPE + AD + FPG + FPCE) / 8

O júri deliberou atribuir maior relevância aos fatores EPFP e EPE, por serem aqueles que melhor espelharão a capacidade do candidato para desenvolver as tarefas inerentes ao cargo a prover.

1.1. Para a valoração das **Habilitações Académicas (HA)** será avaliada a titularidade de habilitação académica, obtida em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, nesse caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes, até à data de abertura do presente procedimento. Para a valoração das Habilitações Académicas, o Júri deliberou adotar a seguinte valoração:

Habilitações Académicas	Valoração
Licenciatura	Classificação da licenciatura (média constante no diploma)
Mestrado	Acrescem 2 valores à classificação da licenciatura até ao limite de 20 valores
Doutoramento	Acrescem 4 valores à classificação da licenciatura até ao limite de 20 valores

1.2. Para a valoração da **Experiência Profissional em Funções Públicas ou equiparadas (EPFP)**, o júri deliberou reportar-se à duração da experiência profissional no desempenho efetivo de quaisquer funções públicas ou equiparadas[1], de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

– Um ano: **10 valores**;
– De 1 a 2 anos: **11 valores**;
– De 2 a 3 anos: **12 valores**;
– De 3 a 6 anos: **14 valores**;
– De 6 a 8 anos: **15 valores**;
– De 8 a 12 anos: **16 valores**;
– De 12 a 15 anos: **17 valores**;
– De 15 a 20 anos: **18 valores**;
– Mais de 20 anos: **20 valores**.

[1] Consideram-se equiparadas as funções exercidas em empresas municipais ou entidades empresariais do Estado em regime de contrato individual ou de cedência por interesse público.

1.3. Para a valoração da **Experiência Profissional Específica (EPE)**, o júri deliberou reportar-se à duração da experiência profissional e à natureza dessa experiência profissional, em termos do desempenho efetivo de funções, cargos, carreira ou funções para as quais se exige licenciatura, tendo em consideração a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

– Com comprovada experiência profissional, igual a 1 ano e inferior a 2 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura: **10 valores**
– Com comprovada experiência profissional, igual a 2 anos e inferior a 3 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura: **11 valores**
– Com comprovada experiência profissional, igual a 3 anos e inferior a 4 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura: **12 valores**
– Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 4 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura: **13 valores**
– Com comprovada experiência profissional, igual ou inferior a 3 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover: **16 valores**
– Com comprovada experiência profissional, superior a 3 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover: **17 valores**
– Com comprovada experiência profissional, igual ou inferior a 1 ano, em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover: **18 valores**
– Com comprovada experiência profissional, superior a 1 ano e inferior a 3 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover: **19 valores**
– Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 3 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover: **20 valores**

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

1.4. Para a valoração da **Avaliação de Desempenho (AD)**, o Júri deliberou considerar a média aritmética referente às avaliações referentes aos biénios 2019/2020 e 2021/2022, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios[2]:

Avaliação de Desempenho	Pontuação
Igual ou inferior a 1,999	5
Entre 2 e 2,99	8
Entre 3,00 e 3,50	10
Entre 3,51 e 4,00	12
Entre 4,01 e 4,24	15
Entre 4,25 e 4,49	17
Entre 4,50 e 4,75	18
Entre 4,76 e 4,99	19
Igual a 5	20

[2] No caso da Avaliação do Desempenho não se encontrar expressa quantitativamente ter-se-á em conta os seguintes critérios: Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio: Excelente – 20 valores; Muito Bom – 16 valores; Bom – 12 valores; Necessita de Desenvolvimento – 8 valores; Insuficiente – 6 valores. Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Excelente – 20 valores; Relevante – 16 valores; Adequado – 10 valores; Inadequado – 5 valores.

No caso de candidatos que, por razões que não lhe são imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa a um ou dois biénios a considerar, será atribuído o valor positivo de *"3"*, correspondente a um *"Desempenho Adequado"* e, portanto, a uma pontuação de 10 valores a aplicar na respetiva fórmula de valoração da **Avaliação Curricular**.

1.5. Para a valoração da **Formação Profissional Geral (FPG)**, o júri deliberou ponderar as ações de formação com interesse específico para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

– Sem formação relevante para o exercício das funções: 0 valores
– Entre 1 e 50 horas de formação: **10 valores**;
– Entre 51 e 149 horas de formação: **12 valores**;
– Entre 150 e 299 horas de formação: **14 valores**;
– Entre 300 e 599 horas de formação: **16 valores**;
– Entre 600 e 900 horas de formação: **18 valores**;
– Mais de 900 horas de formação: **20 valores**;
– Pós-Graduação relacionada com a área do concurso, **acresce 4 valores** (por cada uma).

Consideram-se relacionados com a área de atuação os cursos adquiridos e os congressos, workshops, sessões de formação, colóquios e seminários frequentados, até à data de abertura do procedimento concursal, nas áreas da contabilidade, gestão, economia, finanças, contratação pública, liderança, gestão de recursos humanos, segurança e higiene do trabalho, relacionamento interpessoal, qualidade.

Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, exceto prova em contrário. Ações de formação sem indicação da duração em horas ou dias serão contabilizadas com 3,5horas.

Apenas serão ponderadas as ações de formação, cujos comprovativos sejam devidamente entregues aquando da candidatura.

1.6. Formação Profissional - Cursos Específicos (FPCE) - em que se aferirá a titularidade de cursos específicos para Dirigentes da Administração Local, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

– Sem titularidade de cursos específicos para Dirigentes da Administração Local: **0 valores**;
– Curso de Gestão Pública na Administração Local (GEPAL): **10 valores**;
– Programa de Gestão Avançada na Administração Local (PROGAL): **15 valores**;
– GEPAL + PROGAL: **20 valores**.

2 – 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:

2.1. 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

2.2. 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 hipotética ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	12 Valores
Reduzido	Demonstra razoável capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotética 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

2.3. 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, entre outros aspetos, 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

2.4. 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

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.

3 – Classificação Final: A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 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 e; **EP** = Entrevista Pública

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 artigo 21.º, n.º 6 do EPD, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual. Considerando que o procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados, nos termos do número 11.º, do mesmo artigo e diploma legal.

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.

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

4 – Exclusão:

Serão excluídos os candidatos que não reúnam os requisitos legais de admissão; que apresentem candidatura fora do prazo, cujas candidaturas não sejam acompanhadas da documentação necessária à completa instrução do processo; não apresentem documentos legíveis, devida e completamente preenchidos e/ou no formato adequado; aqueles que obtenham, na classificação final, uma valoração inferior a 9,50 valores.

5 – Notificações:

As notificações resultantes do procedimento serão efetuadas exclusivamente através de correio eletrónico assinado por um dos membros do júri.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual é lavrada a presente ata, que depois de lida e aprovada, por unanimidade, vai ser assinada por todos os membros do júri:

O Júri

Assinado por: **Liliana Marques Pimentel**
Num. de Identificação: [redacted]
Data: 2024.06.20 20:55:39+01'00'

/Liliana Pimentel, Presidente/

Assinado por: **Gertrudes das Dores Lopes Saúde Guerreiro**
Num. de Identificação: [redacted]
Data: 2024.06.20 21:15:20+01'00'

/Gertrudes Guerreiro, 1.º Vogal/

Assinado por: **Nelson Ricardo Rodrigues Delgado Tomás**
Num. de Identificação: [redacted]
Data: 2024.06.20 22:39:31+01'00'

/Nelson Tomás, 2.º Vogal/