



Procedimento Concursal para Provimento, em Comissão de Serviço, em Cargo de Direção Intermédia de 1.º grau – Diretor de Departamento de Serviços Técnicos, Administração e Sustentabilidade Social

Ata de Reunião n.º 1

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

Ao terceiro dia do mês de dezembro de 2024, pelas quinze horas, reuniram por videoconferência (<https://videoconf-colibri.zoom.us/j/93227301791?pwd=u0EXKEIbAL5G9xdocObWTEwfTbb95M.1>), os seguintes elementos do Júri designado para o Procedimento Concursal para Provimento, em Comissão de Serviço, em Cargo de Direção Intermédia de 1.º Grau, Diretor de Departamento de Serviços Técnicos, Administração e Sustentabilidade Social, cuja composição foi aprovada, por unanimidade, por Deliberação da Assembleia Municipal de Mourão, tomada na sua sessão ordinária de 30 de setembro de 2022 (Ata de RAM n.º 8/2022), sob proposta da Câmara Municipal de Mourão, aprovada, por unanimidade, em reunião de 26 de setembro de 2022 (Ata de RCM n.º 22/2022) e atualizada com o e-mail do Gabinete de Apoio à Presidência e Vereação, endereçado ao Júri do procedimento em 22 de novembro de 2024:

Presidente: Doutora Gertrudes Saúde Guerreiro, Professora Auxiliar do Departamento de Economia da Universidade de Évora;

1.º Vogal Efetivo: Doutor Humberto Manuel Índio Chaves, Professor Coordenador do Departamento de Tecnologia e Ciências Aplicadas do Instituto Politécnico de Beja;

2.º Vogal Efetivo (: Eng. Joaquim Luís Pereira Dias da Costa, Diretor de Departamento de Serviços Operacionais do Município de Évora.

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

A presente reunião foi secretariada pelo 2.º Vogal efetivo, Engenheiro Joaquim Luís Pereira Dias da Costa, unanimemente nomeado pelo júri e teve como ordem de trabalhos: **Definir os critérios de seleção, respetivas ponderações e grelha de classificação final.**

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 1 e no artigo 21.º, n.º1, 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 definitiva ou de contrato de trabalho 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, nas áreas da Engenharia, Economia, Gestão, Direito e Solicitadoria, e cumulativamente **seis anos**



de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, para as quais seja exigível a formação de licenciatura, condições devidamente comprovadas por documentação válida e legível, a entregar aquando da candidatura.

- 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 (**LIC**) e de eventuais Habilitações Académicas Complementares (**HAC**), corresponderem ao perfil exigido no Mapa de Pessoal do Município de Mourão.
- 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 considerar serem aqueles que melhor espelharão a capacidade do/a candidato/a para desenvolver as tarefas inerentes ao cargo a prover.

1.1. Para a valoração das **Habilitações Académicas (HA)** será ponderado o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida e o facto de corresponder ou não ao perfil exigido, de acordo com a seguinte fórmula:

$$HA = LIC + HAC$$

Sendo que em LIC se valoriza a nota final de licenciatura numa das áreas de relevância para a unidade em questão - Engenharia, Economia, Gestão, Direito e Solicitadoria – sendo que o/a candidato/a que possua mais do que uma licenciatura, deve indicar qual delas prevalece para efeitos da candidatura.

O fator HAC, assume os seguintes valores:

- 4 pontos pela posse de grau académico de Doutor;
- 2 pontos pela posse de cada grau de Mestre;



- 1 ponto por cada Licenciatura adicional.

Em qualquer caso, a valoração final de HA não poderá ultrapassar o limite de 20 valores.

Sublinha-se que apenas serão valorizados no subfactor HAC doutoramentos, mestrados e licenciaturas se forem áreas que correspondam ao perfil exigido para a função.

Tendo por referência o Mapa de Pessoal aprovado para o Município de Mourão e publicado na Página Oficial e as competências definidas na Orgânica dos Serviços do Município de Mourão relativas ao Departamento de Serviços Técnicos, Administração e Sustentabilidade Social, consideram-se correspondentes ao perfil exigido para a função e, portanto, para os subfactores **LIC** e **HAC**, Licenciaturas, Mestrados e Doutoramentos nas áreas da **Engenharia, Economia, Gestão, Direito ou Solicitadoria**.

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 equiparadas¹, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

- ≥ 6 e < 8 anos: **11 valores**;
- ≥ 8 e < 10 anos: **12 valores**;
- ≥ 10 e < 12 anos: **13 valores**;
- ≥ 12 e < 14 anos: **14 valores**;
- ≥ 14 e < 16 anos: **15 valores**;
- ≥ 16 e < 18 anos: **16 valores**;
- ≥ 18 e < 20 anos: **17 valores**;
- ≥ 20 e < 22 anos: **18 valores**;
- ≥ 22 e < 24 anos: **19 valores**;
- ≥ 24 anos: **20 valores**.

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 6 anos e inferior a 9 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura: **10 valores**²
- Com comprovada experiência profissional, igual a 9 anos e inferior a 12 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura: **11 valores**
- Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 12 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura: **12 valores**
- Com comprovada experiência profissional, igual ou inferior a 1 ano, em cargo Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover: **14 valores**
- Com comprovada experiência profissional, igual ou inferior a 3 anos, em cargo Dirigente na

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.

² Nos termos do artigo 20.º, n.º 1 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, são exigidos, pelo menos, 6 anos de experiência em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura (qualquer), pelo que quem não possuir essa experiência terá de ser excluído, logo, não faz sentido atribuir 10 valores a quem tenha menos experiência profissional específica do que a exigida para o provimento no cargo.



Administração Pública, fora da área do cargo a prover: **15 valores**

– Com comprovada experiência profissional, igual ou inferior a 6 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover: **16 valores**

– Com comprovada experiência profissional, superior a 6 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover ou igual ou inferior a 1 ano, na área do cargo a prover: **17 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: **18 valores**

– Com comprovada experiência profissional, superior a 3 anos e inferior a 6 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover: **19 valores**

– Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 6 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover: **20 valores**

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

Tendo por referência o Mapa de Pessoal aprovado para o Município de Mourão e publicado na Página Oficial e as competências definidas na Orgânica dos Serviços do Município de Mourão relativas ao Departamento de Serviços Técnicos, Administração e Sustentabilidade Social consideram-se correspondentes à área do cargo a prover, o exercício comprovado de funções dirigentes que abranja, cumulativamente, as áreas dos **Serviços Técnicos** (Ambiente, Obras, e Urbanismo), **Administração** (Apoio Jurídico, Recursos Humanos, Contratação Pública, Finanças, Contabilidade) e **Sustentabilidade Social** (Ação Social, Cultura, Educação, Saúde e Desporto).

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 critérios³:

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

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**.

³ 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; Precisa 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.



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, nelas se incluindo as frequentadas no exercício dos cargos ou funções, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores, desde que concluídas nos últimos 6 anos (01 de janeiro de 2018 e a data da publicação do Aviso de Abertura do Procedimento Concursal em Diário da República):

- Sem formação relevante para o exercício das funções: **9 valores;**
- Entre 1 e 50 horas de formação: **10 valores;**
- Entre 51 e 100 horas de formação: **12 valores;**
- Entre 101 e 150 horas de formação: **14 valores;**
- Entre 151 e 200 horas de formação: **16 valores;**
- Entre 201 e 250 horas de formação: **18 valores;**
- Entre 251 e 300 horas de formação: **19 valores;**
- Mais de 300 horas de formação: **20 valores;**
- Curso de Especialização / Pós-Graduação relacionado com a área do cargo a prover, **acrescem 2 valores** (por cada uma).

Consideram-se relacionados com a área de atuação do cargo a prover, as ações e sessões de formação, cursos⁴, congressos, workshops, colóquios e seminários concluídos, até à data de publicação do Aviso de Abertura do Procedimento Concursal em Diário da República, nas áreas relevantes para a função.

Para efeitos dos Cursos de Especialização / Pós-Graduações consideram-se apenas os ministrados por estabelecimentos de ensino superior, com duração igual ou superior a 2 semestres, sujeitos a avaliação de conhecimentos e organizados em sistemas de ECTS ou equivalentes. Os Cursos de Especialização / Pós-Graduação serão contabilizados independentemente da respetiva data de conclusão.

Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, exceto indicação em contrário. Ações de formação sem indicação da duração em horas ou dias serão contabilizadas com 3,5 horas. Apenas serão ponderadas as ações de formação, cujos comprovativos sejam devidamente entregues aquando da candidatura.

Para valoração da **FPG não serão ponderadas** componentes curriculares de licenciaturas, mestrados, doutoramentos ou pós-graduações (concluídos ou por concluir), estágios curriculares (de licenciatura, pós-graduação ou mestrado), estágios profissionais (Ex. PEPAL ou similares).

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.**

⁴ Entende-se por cursos, as formações de carácter profissional frequentadas no exercício de funções, cargos, carreiras ou categorias, sejam eles destinados ao aperfeiçoamento profissional e / ou à promoção na carreira ou categoria.



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 bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	16 Valores
Suficiente	Demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	12 Valores
Reduzido	Demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	8 Valores
Insuficiente	Demonstre insuficiente 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 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 razoável capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotética ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	12 Valores
Reduzido	Demonstra reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotética ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	8 Valores
Insuficiente	Demonstra insuficiente 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 bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	16 Valores
Suficiente	Revele razoável conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	12 Valores
Reduzido	Revele reduzido conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	8 Valores
Insuficiente	Revele insuficiente 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 boa capacidade de comunicação oral.	16 Valores
Suficiente	Revele razoável capacidade de comunicação oral.	12 Valores
Reduzido	Revele reduzida capacidade de comunicação oral.	8 Valores
Insuficiente	Revele insuficiente 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/a candidato/a proposto/a, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do artigo 21.º, n.º 6 do EPD. Considerando que o procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados, nos termos do número 13.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.

4 – Exclusão:

Serão excluídos os candidatos que: **(i)** não reúnam os requisitos legais de admissão; **(ii)** que apresentem candidatura fora do prazo; **(iii)** cujas candidaturas não sejam acompanhadas da documentação necessária à completa instrução do processo; **(iv)** não apresentem documentos legíveis, devida e completamente preenchidos e/ou no formato adequado e / ou **(v)** aqueles que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos.

5 – Notificações:

As notificações resultantes do procedimento serão efetuadas exclusivamente através de correio eletrónico expedido 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: **Gertrudes das Dores Lopes Saúde
Guerreiro**
Num. de Identificação: 09222156

Gertrudes Saúde Guerreiro, Presidente

Assinado por: **Humberto Manuel Índio Tomás
Chaves**
Num. de Identificação: 06556288

Humberto Chaves, 1.º Vogal

Assinado por: **Joaquim Luís Pereira Dias da Costa**
Num. de Identificação: 04886829

Joaquim Costa, 2.º Vogal