



## MUNICÍPIO DE MAÇÃO

### PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO EM REGIME DE COMISSÃO DE SERVIÇO PARA O CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2º GRAU CHEFE DE DIVISÃO DA DIVISÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA

#### ATA Nº 1

Aos vinte e dois dias do mês de maio de dois mil e vinte e três, reuniu-se, o júri do procedimento concursal comum para provimento do cargo de Direção Intermédia de 2.º Grau, Chefe de Divisão da Divisão Administrativa e Financeira, aberto por deliberação da Câmara Municipal, datada de 28 de dezembro de 2022, tendo a constituição do júri sido aprovada por deliberação da Assembleia Municipal no dia 23 de fevereiro de 2023 é constituído pelo Dr. Nelson Jaime Passarinho Alves, Chefe de Divisão da Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Sardoal, na qualidade de Presidente do Júri, pelo Dr. Domingos Laranjeira Mendes, Chefe de Divisão da Divisão Financeira de Património e Valorização da Câmara Municipal de Vila de Rei, e pelo Dr. Luis Miguel Cardoso Ferreira, Chefe de Divisão da Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Proença-a-Nova, na qualidade de vogais efetivos.

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 20.º e n.º 1 do art.º 21º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação dada pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, a presente reunião teve por objetivo proceder à definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, bem como da grelha classificativa e do sistema de valoração final, dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.



Assim, o Júri deliberou por unanimidade o seguinte:

a) Admitir os candidatos titulares de relação de emprego público nas modalidades de nomeação ou de contrato por tempo indeterminado que sejam detentores de licenciatura, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício das funções de direção, coordenação e controlo e que reúnam um mínimo de quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, dado tratar-se de cargo de direção intermédia de 2.º grau;

b) Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e 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.

Os métodos de seleção a adotar no presente procedimento concursal terão os seguintes parâmetros de avaliação e ponderação:

### **1.AVALIAÇÃO CURRICULAR**

A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para a qual o procedimento concursal foi aberto, com base nos currículos profissionais.

Assim, na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:

**a) Habilitações Académicas (HA):** Neste âmbito, o Júri decidiu ponderar o fator de Licenciatura correspondente ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior, sendo considerada a habilitação literária mais elevada, de acordo com os seguintes critérios:

- Doutoramento – 20 valores;
- Mestrado – 18 valores;
- Licenciatura – 14 valores.

**b) Formação Profissional (FP):** Realizadas em Entidades devidamente creditadas, onde o Júri irá ponderar as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo candidato e que constituem um enriquecimento do



seu conhecimento geral traduzindo-se numa mais-valia para o cargo a prover e com ele relacionado. Assim, neste item o júri irá tomar em consideração ações de formação com interesse específico, relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, sendo ponderadas as ações de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito;

De 0 a 80 horas de formação – 12 valores

De 81 a 160 horas de formação – 14 valores

De 161 a 210 horas de formação – 16 valores

De 211 a 260 horas de formação – 18 valores

Mais de 261 de formação de formação – 20 valores

c) Experiência Profissional Geral (EPG) na Administração Pública: Neste item o Júri pretende aferir a experiência do candidato em exercício de funções na Administração Pública, em cargos, carreiras, categorias ou funções, avaliando a duração dessa experiência e ainda o exercício de cargos de dirigentes:

Será feita de acordo com a seguinte fórmula:

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

EPG = Experiência Profissional Geral

EFP = Experiência em Funções Públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, de acordo com o seguinte critério

Entre 4 e 5 anos - 10 valores

> 5 e < 8 anos - 12 valores

≥ 8 e < 10 anos - 16 valores

≥ 10 e < 15 anos - 18 valores

≥ 15 anos - 20 valores

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

Não exerceu - 10 valores

≤ 3 anos - 12 valores

> 3 e ≤ 9 anos - 16 valores

> 9 e ≤ 12 anos - 18 valores



>12 anos - 20 valores

A contagem do período em que foi exercido um cargo de dirigente não é acumulável com o correspondente tempo de serviço na carreira de técnico superior, considerando que se pretende avaliar e ponderar a experiência profissional efetiva e não proceder a uma mera contabilização de antiguidade.

**A Avaliação Curricular será calculada pela seguinte fórmula:**

$$AC = (HA+FP+EPG)/3$$

## 2. ENTREVISTA PÚBLICA

A entrevista pública, visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, terá a duração de até 1h00m, e será realizada após a avaliação curricular dos candidatos que reúnam os requisitos formais do provimento.

Tendo em conta o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o Júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação e ponderação da entrevista pública:

- a) **Orientação para o Serviço Público**: deverá ser analisada a capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade, nomeadamente através da confirmação da presença/ausência dos determinados comportamentos.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre nível excelente na aplicabilidade dos princípios da legalidade e de conduta ética do serviço público, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão de organização, através dos seus atos, bem como na aplicação excelente dos princípios deontológicos e adaptação do funcionamento do serviço de forma a satisfazer as necessidades dos Municípios, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.	18 - 20 Valores
Muito Bom	Quando demonstre nível muito bom na aplicabilidade dos princípios da legalidade e de conduta ética do serviço público, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão de organização, através	15 - 17 Valores



	dos seus atos, bem como na aplicação muito boa dos princípios deontológicos e adaptação do funcionamento do serviço de forma a satisfazer as necessidades dos Municípes, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.	
Bom	Quando demonstre nível bom na aplicabilidade dos princípios da legalidade e de conduta ética do serviço público, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão de organização, através dos seus atos, bem como na boa aplicação dos princípios deontológicos e adaptação do funcionamento do serviço de forma a satisfazer as necessidades dos Municípes, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.	13 - 14 Valores
Suficiente	Quando demonstre nível razoável na aplicabilidade dos princípios da legalidade e de conduta ética do serviço público, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão de organização, através dos seus atos, bem como na aplicação razoável dos princípios deontológicos e adaptação do funcionamento do serviço de forma a satisfazer as necessidades dos Municípes, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.	10 - 12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre nível reduzido na aplicabilidade dos princípios da legalidade e de conduta ética do serviço público, compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão de organização, através dos seus atos, bem como na aplicação reduzida dos princípios deontológicos e adaptação do funcionamento do serviço de forma a satisfazer as necessidades dos Municípes, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.	1 - 9 Valores

- b) **Motivação:** avalia a vontade e confiança de cada candidato para o desempenho de novos desafios profissionais, designadamente a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica (e ainda pelos conhecimentos ao nível da informática).

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes 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 dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	15 - 17 Valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	13 - 14 Valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	10 - 12 Valores



Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	1 - 9 Valores
--------------	---	------------------

- c) **Atitude e Gestão de Equipas:** pretende avaliar o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de trabalho individual, capacidade de gestão de conflitos e capacidade de resistência ao stress.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente aptidão de trabalho, tanto individual como em equipa, e excelente capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress.	18 - 20 Valores
Muito Bom	Quando demonstre muito boa aptidão de trabalho, tanto individual como em equipa, e muito boa capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress.	15 - 17 Valores
Bom	Quando demonstre boa aptidão de trabalho, tanto individual como em equipa, e boa capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress.	13 - 14 Valores
Suficiente	Quando demonstre razoável aptidão de trabalho, tanto individual como em equipa, e razoável capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress.	10 - 12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzida aptidão de trabalho, tanto individual como em equipa, e reduzida capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress.	1 - 9 Valores

- d) **Sentido Crítico:** pretende avaliar a capacidade de análise crítica do candidato face à resolução de uma ou mais situações que lhe são apresentadas.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	18 - 20 Valores
Muito Bom	Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	15 - 17 Valores
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	13 - 14 Valores
Suficiente	Quando demonstre razoável capacidade de análise crítica perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	10 - 12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzida capacidade de análise crítica perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	1 - 9 Valores



e) **Comunicação:** pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, da fluência de expressão verbal e da capacidade de 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

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

**A Entrevista Pública será calculada pela seguinte fórmula:**

$$EP = (OSP+M+AGE+SC+C)/5$$

### **1.CLASSIFICAÇÃO FINAL**

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

$$CF = AC*30\%+EP*70\%$$

CF= Classificação Final

AC= Avaliação Curricular

EP= Entrevista Pública



**Município de Mação**  
Câmara Municipal

O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com indicação das razões por que recaiu a escolha no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 5 do art.º 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação dada pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará como fator de preferência, o critério de maior classificação na Entrevista Pública.

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 e aprovada por todos os membros do júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos.

O júri,

 Assinado de forma digital por  
NELSON JAIME PASSARINHO ALVES  
Dados: 2023.06.01 10:46:44 +01'00'

Assinado por: **DOMINGOS LARANJEIRA MENDES**  
Num. de Identificação: 11383442  
Data: 2023.06.02 09:02:11+01'00'



**LUÍS MIGUEL  
CARDOSO  
FERREIRA** Assinado de forma  
digital por LUÍS MIGUEL  
CARDOSO FERREIRA  
Dados: 2023.06.02  
09:31:45 +01'00'