



Câmara Municipal de Moura

Handwritten signatures and initials

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO
INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – CHEFE DA DIVISÃO DE ORDENAMENTO DO
TERRITÓRIO E EMPREITADAS**

ATA N.º 1

-----No dia vinte do mês de setembro do ano de 2022, pelas 14H30 horas, no edifício sede da Câmara Municipal de Moura, reuniu o júri do procedimento concursal para recrutamento e seleção do posto de trabalho de Chefe da Divisão de Ordenamento do Território e Empreitadas, do mapa de pessoal da Câmara Municipal, designado por deliberação da Assembleia Municipal reunida em sessão ordinária no dia 29 de junho de 2022, sob proposta da Câmara Municipal, aprovada em reunião ordinária realizada no dia 4 de maio de 2022, e constituído por:-----

-----Joaquim José Lopes Cadeirinhas, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos, da Câmara Municipal de Moura, na qualidade de presidente;-----

-----Maria de Jesus Pataca Mendes, Chefe da Divisão de Gestão Financeira e Património, da Câmara Municipal de Moura, na qualidade de 1.º vogal;-----

-----Maria Luísa da Silva Lança, Chefe da Divisão de Obras, Gestão Urbanística e Ambiente, da Câmara Municipal de Ourique, na qualidade de 2.º vogal.-----

I- OBJETIVO DA REUNIÃO:-----

-----Tendo em conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o posto de trabalho a concurso, a reunião teve como objetivo definir :-----

-----Os requisitos legais exigíveis para o posto de trabalho a concurso;-----

-----Os critérios da avaliação curricular, por referência ao perfil do cargo;-----

-----Os critérios da apreciação e ponderação da entrevista pública;-----

-----A ponderação a atribuir a cada um dos métodos de seleção e a fórmula da classificação final.-----

-----Os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às centésimas e, no resultado da aplicação das fórmulas da avaliação curricular e da entrevista pública, o arredondamento será feito também até às centésimas, para a unidade inferior caso o número decimal seja inferior a cinco e para a unidade superior caso o número decimal seja igual ou superior a cinco.-----

II- ADMISSÃO DOS CANDIDATOS:-----



----- Atento o disposto no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, aplicável à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, serão admitidos os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público na modalidade de nomeação ou de contrato de trabalho por tempo indeterminado, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.-----

III- MÉTODOS DE SELEÇÃO:-----

-----O júri deliberou que a seleção dos candidatos far-se-á mediante o método obrigatório de Entrevista Pública (EP), complementado com Avaliação Curricular (AC), com carácter eliminatório, considerando-se eliminatória a classificação inferior a 9,50 valores.----

IV- AVALIAÇÃO CURRICULAR:-----

-----Para a avaliação curricular, adota-se subsidiariamente a caracterização prevista na modalidade do procedimento concursal comum, previsto no artigo 5.º/1, alínea c) da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, segundo a qual “*visa analisar a qualificação dos candidatos ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar*” .-----

-----Considera-se transposto para a nova legislação que venha a suceder e vigorar no ordenamento jurídico à Portaria acima referida, a finalidade enunciada na parte final do parágrafo anterior.-----

-----Assim, na avaliação curricular o júri decidiu considerar os seguintes parâmetros:--

-----**Habilitação académica (HA)** – em que se ponderará a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;-----

-----**Experiência profissional (EP)** – em que se avaliará o exercício de funções na área de atividade para a qual o procedimento concursal é aberto, ou em áreas afins, na carreira técnica superior ou equiparada, nas áreas identificadas no quadro de valoração deste parâmetro, bem como o exercício de funções de coordenação desde que exercidas na carreira de técnico superior ou equiparada (funções com grau de complexidade 3) ou o exercício de cargos de direção intermédia.-----



Câmara Municipal de Moura

Fabrizio
J
part

-----**Formação profissional (FP)** – em que se pondera as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem como as que se encontrem relacionadas com as funções de direção, frequentadas nos últimos seis anos;-----

-----**V - CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR:**-----

-----A avaliação curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, bem como cada fator nela considerada, através da aplicação da fórmula infra, ponderando os diferentes fatores, nas percentagens indicadas:-----

-----**AC = (HA x 25%) + (EP x 50%) + (FP x 25%)**-----

-----em que:-----

AC = Avaliação curricular;

HA = Habilitação académica;

EP = Experiência profissional;

FP = Formação profissional.

-----**Parâmetro Habilitação Académica (HA)** – foi decidido valorar a habilitação por grau e de forma cumulativa entre eles, considerando apenas, nos casos em que o candidato seja detentor de mais do que uma habilitação, aquela que lhe atribua a melhor valoração, de acordo com os critérios indicados na tabela infra:

Habilitação	Descrição	Valoração
Fora da área de formação	Licenciatura em área distinta da área CNAEF	10 valores
	Mestrado em área distinta da área CNAEF	+ 2 valores
	Doutoramento em área distinta da área CNAEF	+ 3 valores

Habilitação	Descrição	Valoração
	Licenciatura na área CNAEF	15 valores
	Mestrado na área CNAEF	+ 4 valores



Câmara Municipal de Moura

Valerinho
Paulo

Dentro da área de formação	Doutoramento na área CNAEF	+ 5 valores

-----A valoração máxima deste parâmetro corresponde a 20 valores;-----

-----A aplicação da CNAEF (Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março) aos cursos de licenciatura, mestrado ou doutoramento a utilizar será a disponibilizada pela DGEEC – Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (<http://www.dgeec.mec.pt/np4/171/>),-----

-----**Parâmetro Experiência Profissional (EP):**-----

-----Na avaliação do parâmetro experiência profissional (EP), não pode a pontuação atribuída ultrapassar os 20 valores, sendo a sua valoração obtida de acordo com a tabela infra:-----

Duração da Experiência Profissional		
	Fora da área a concurso	Na área a concurso
Sem experiência	0 valores	0 valores
Inferiores a 5 anos	4 valores	14 valores
Entre 5 e 6 anos	8 valores	16 valores
Entre 7 e 10 anos	10 valores	18 valores
Mais de 10 anos	12 valores	20 valores

Duração da experiência em funções de coordenação/direção e dimensão das equipas:

Tipologia de Experiência Profissional			
Experiência	N.º de Elementos da Equipa	Funções de Coordenação	Funções de Direção



Câmara Municipal de Moura

Valerichon
[Signature]

Sem experiência	N.A.	0 valores	0 valores
Até 3 anos	Menos de 15 elementos	4 valores	10 valores
Até 3 anos	Mais de 15 elementos	8 valores	12 valores
3 ou mais anos	Menos de 15 elementos	14 valores	18 valores

A nota final do parâmetro Experiência Profissional será calculada de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$EP = (EPT \times 40\%) + (EPCD \times 60\%)$$

em que:-----

EP= Classificação da experiência profissional;-----

EPT= Classificação no subparâmetro Experiência Profissional em Funções Técnicas;-----

EPCD= Classificação no subparâmetro Experiência Profissional em Funções de Coordenação e/ou Direção.-----

----- Parâmetro Formação Profissional (FP):-----

-----Neste parâmetro o júri tomará em consideração todas as ações de formação, frequentadas nos últimos 5 anos, quer para a formação profissional geral na área técnica indicada, quer para a formação profissional específica relacionada com funções de coordenação/direção.-----

-----Serão consideradas na formação profissional geral, todas as formações/ações de aperfeiçoamento profissional, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado, de acordo com o quadro seguinte e respetiva valoração:-----

-----Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão:-----

-----Duração da formação profissional e seu âmbito, conforme indicado no quadro seguinte:-----



Câmara Municipal de Moura

Handwritten signature and initials

Valoração	Formação na área de Ordenamento do Território e Empreitadas	Formação na área da Gestão Autárquica
2	Menos de 50 horas	Menos de 30 horas
4	Entre 50 a 100 horas	Entre 30 a 50 horas
6	Entre 101 a 150 horas	Entre 51 e 100 horas
8	Entre 151 a 200 horas	Entre 101 e 120 horas
10	Mais de 200 horas	Mais de 120 horas

-----A formação nas colunas é sumativa, até perfazer o máximo de 16 valores.-----

-----Os candidatos que tiverem frequentado o Curso de Gestão Pública na Administração Local (GEPAL) o Seminário de Alta Direção em Administração Local (SADAL) o curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local (CEFADAL) e o Programa de Gestão Avançada na Administração Local (PROGAL), terão uma bonificação de 4 valores, não podendo ultrapassar os 20 valores.-----

-----As ações que não especifiquem o número de horas serão pontuadas do seguinte modo:-----

-----A um mês correspondem, 120 horas;-----

-----A uma semana correspondem, 30 horas;-----

-----A um dia correspondem, 7 horas-----

-----Não sendo possível quantificar as ações de formação em termos de duração atribuir-se-á 0,5 valor por cada ação de formação ou de aperfeiçoamento profissional, até ao limite de 20 valores.-----

-----Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação na Avaliação Curricular inferior a 9,50 valores.-----

VI- ENTREVISTA PÚBLICA:-----

-----A Entrevista Pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.-----



Câmara Municipal de Moura

Albuquerque

-----Para que a avaliação seja o menos subjetiva possível, o júri decidiu utilizar as grelhas de classificação constantes do anexo II, o qual fazem parte integrante da presente ata, de modo a atingir os seguintes e principais objetivos:-----

-----tornar transparente o iter cognoscitivo percorrido para a avaliação dos candidatos;-----

----- uniformizar o esquema de avaliação entre todo o conjunto de candidatos;-----

-----avaliar o maior ou menor grau das capacidades e aptidões dos candidatos;-----

-----determinar a capacidade de adequação dos candidatos à função;-----

-----obter o posicionamento relativo e quantificado dos candidatos entre si;-----

-----As grelhas de classificação compreendem o conjunto de fatores e parâmetros de avaliação, com as aceções em que são tomados, o seu escalonamento por níveis e, bem assim, as respetivas definições e valorização.-----

-----Os parâmetros e respetivos fatores de avaliação são os seguintes:-----

-----**a) Qualidade da experiência profissional (QE)** – pretende avaliar a variedade, profundidade e a riqueza da experiência profissional, bem como a competência técnica e a aptidão para o exercício do cargo.-----

-----**b) Sentido Crítico (SC)** – pretende avaliar a capacidade de análise crítica do candidato e respetiva fundamentação, face à resolução de situações hipotéticas que lhe são apresentadas.-----

-----**c) Expressão e fluência verbal (EFV)** – pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso do discurso, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese.-----

-----**d) Motivação (M)** – pretende avaliar os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e o interesse do candidato pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente a sua capacidade de decisão e empenho, numa constante atualização técnica, assim como a disponibilidade para responder com prontidão às exigências e aos desafios do posto de trabalho de forma ativa e dinâmica.-----

-----A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do júri.-----



Referências

JF
pa

-----A classificação a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública, será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:-----

$$-----EP = QE + SC + EFV + M/4-----$$

-----em que:-----

-----EP= entrevista pública.-----

-----QE= qualidade da experiência profissional; -----

-----SC= sentido critico;-----

-----EFV= expressão e fluência verbal;-----

-----M= motivação-----

-----VII- CLASSIFICAÇÃO FINAL:-----

-----Considerando que a seleção dos candidatos se centrará nas competências técnicas e comportamentais necessárias para um bom desempenho das funções inerentes ao cargo em questão e que:-----

-----as competências técnicas serão avaliadas com recurso ao método de seleção avaliação curricular que, tratando-se de um método baseado na análise documental, permite aferir da qualificação profissional e não da qualidade da mesma;-----

-----as competências comportamentais essenciais no exercício das funções inerentes ao cargo, serão avaliadas com recurso à entrevista pública, mediante o estabelecimento de um contacto pessoal, perspetivando a capacidade de adaptação do candidato ao cargo respetivo;-----

-----A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$-----CF = (AC \times 40\%) + (EP \times 60\%)-----$$

-----em que:-----

-----CF = Classificação final-----

-----AC = Avaliação curricular-----

-----EP = Entrevista pública-----

-----Serão considerados como não sendo detentores do perfil mínimo exigido para o exercício do cargo de direção a concurso, todos os candidatos que, aplicada a fórmula supra, obtenham um resultado inferior a 9,50 valores-----



4

Câmara Municipal de Moura

-----Em caso de igualdade de classificação, serão considerados, pela ordem apresentada, os seguintes critérios de desempate:-----

-----1- Valoração no parâmetro experiência profissional da avaliação curricular;-----

-----2- Tempo de serviço em funções de direção, prevalecendo o maior tempo;-----

-----3- Habilitação académica, prevalecendo o grau mais elevado na área;-----

-----4- Habilitação académica, prevalecendo o grau mais elevado.-----

-----VIII- SELEÇÃO DO CANDIDATO-----

-----A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata.-----

-----Findo o procedimento concursal, o júri elabora a proposta de designação, com indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.-----

-----Por último foi decidido elaborar fichas para o registo dos elementos referentes a cada candidato e apuramento de resultados, as quais fazem parte integrante da presente ata e que constituem os anexos I, III e IV -----

-----Nada mais havendo a deliberar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e achada conforme é assinada pelos membros do júri.-----

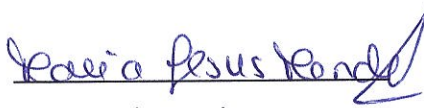
O Presidente do júri

O Vogal efetivo

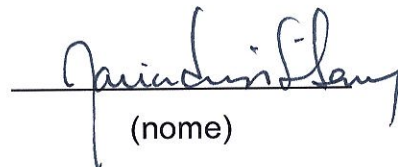
O Vogal efetivo



(nome)



(nome)



(nome)



Câmara Municipal de Moura

Handwritten signatures and initials

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE CHEFE DE
DIVISÃO DE**

Nome do candidato:

Fatores de Avaliação Curricular		Ponderação dos Subparâmetros	Pontuação	Ponderação na AC	Resultado
Habilitação Académica				25%	
Experiência Profissional	Funções técnicas				a
	Funções de coordenação/direção				b
	Σ Experiência profissional		a + b	50%	
Formação Profissional	Formação na área técnica				
	Formação na área da gestão/liderança				
	Σ Formação profissional			25%	
				Nota Final	

O Presidente do Júri

(nome)

O Vogal Efetivo

(nome)

O Vogal Efetivo

(nome)



ANEXO II

Qualidade da Experiência Profissional

J
pa

Nível		Valores
Elevado	Revela elevada variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo prognosticar elevada competência técnica e aptidão para o exercício do cargo.	20
Bom	Revela boa variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo prognosticar de boa competência técnica e aptidão para o exercício do cargo.	16
Suficiente	Revela alguma variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo prognosticar satisfatória competência técnica e aptidão para o exercício do cargo.	12
Reduzido	Revela muito pouca variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, inculcando algumas reservas quanto à competência técnica e aptidão para o exercício do cargo.	8
Insuficiente	Revela inexistência de variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional na área de atuação do cargo a prover, não permitindo aferir a competência técnica e aptidão para o exercício do cargo.	4



Palmeiras
JF
per

Sentido crítico

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



Handwritten signature
Handwritten initials

Expressão e Fluência Verbal

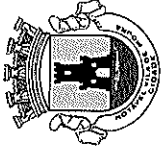
Nível		Valores
Elevado	Revela elevada capacidade de comunicação oral, elevada transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de muito bom nível.	20
Bom	Revela boa capacidade de comunicação oral e boa transparência de ideias, com sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível.	16
Suficiente	Revela suficiente capacidade de comunicação oral e suficiente transparência de ideias, com alguma lógica de raciocínio e linguagem de nível médio.	12
Reduzido	Revela reduzida capacidade de comunicação oral e reduzida transparência de ideias, com reduzida lógica de raciocínio e linguagem de reduzido nível.	8
Insuficiente	Revela insuficiente capacidade de expressão e fluência verbal.	4



Motivação

*fl
gaur*

Nível		Valores
Elevado	Demonstra elevado nível de motivação para o exercício de funções dirigentes e elevada disponibilidade para responder com prontidão às exigências e desafios do cargo a prover.	20
Bom	Demonstra bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes e boa disponibilidade para responder com prontidão às exigências e desafios do cargo a prover.	16
Suficiente	Demonstra suficiente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes e suficiente disponibilidade para responder com prontidão às exigências e desafios do cargo a prover.	12
Reduzido	Demonstra reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes e reduzida disponibilidade para responder com prontidão às exigências e desafios do cargo a prover.	8
Insuficiente	Demonstra insuficiente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes e insuficiente disponibilidade para responder com prontidão às exigências e desafios do cargo a prover	4



Câmara Municipal de Moura

Handwritten signatures and initials

ANEXO III

FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

Procedimento concursal para provimento do cargo de _____ aberto por deliberação ____/____/____ da
Câmara Municipal de _____

Nome do(a) candidato(a):	Fatores de apreciação	Membros do Júri	Valoração				Classificação do fator
			Insuficiente 4	Reduzido 8	Suficiente 12	Bom 16	
Qualidade da experiência profissional	Presidente						0,000
	Vogal A						
	Vogal B						
Sentido crítico	Presidente						0,000
	Vogal A						
	Vogal B						
Expressão e fluência verbal	Presidente						0,000
	Vogal A						
	Vogal B						
Motivação	Presidente						0,000
	Vogal A						
	Vogal B						

Classificação final da Entrevista Pública = _____

O Presidente

O Vogal A

O Vogal B

(nome)

(nome)

(nome)



Câmara Municipal de Moura

Halvishon J
galer

ANEXO IV
FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE CHEFE DA
DIVISÃO DE _____ ABERTO POR
DELIBERAÇÃO DE ___/___/___ DA CÂMARA MUNICIPAL

Nome do candidato(a):

Métodos de Seleção	Valoração	Classificação
Avaliação Curricular	40 %	
Entrevista Pública	60 %	

Classificação Final	_____ Valores
---------------------	---------------