



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

Ata n.º 1

Procedimento Concursal para provimento do Cargo de Direcção Intermédia de 3.º grau da Unidade de Contratação Pública e Apoio ao Emigrante

Ata da reunião do Júri – Definição dos critérios de seleção, ponderações e classificação final.

1. Aos dezoito dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte, reuniu, na Câmara Municipal de Sátão o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Direcção Intermédia de 3.º Grau, Chefe da Unidade de Contratação Pública e Apoio ao Emigrante, constituído por:

- Presidente:

- Dra. Lígia Teresa Ramos Figueiredo Soares, Dirigente Intermédia de 3.º Grau da Unidade de Educação, Ação Social e Juventude do Município de Sátão.

Vogais:

- Anselmo Gomes de Almeida Sales, Dirigente Intermédio de 3.º Grau da Unidade Administrativa e Recursos Humanos do Município de Penalva de Castelo.

- Dra. Silvína Albuquerque Cardoso Lopes, Dirigente Intermédio de 3.º Grau da Unidade de Cultura, Turismo, Desporto e Comunicação do Município de Sátão.

2. A presente reunião teve como objetivo tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos 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 n.º 1 do artigo 20.º e no n.º 1 do 21.º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, 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, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam um mínimo de três anos de experiência



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

João
Quis
TV

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 de 3.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, nos métodos de seleção, bem como na classificação final.

Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação:

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.

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, bem como a posse de outra habilitação académica 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 Contratação Pública e Apoio ao Emigrante
- 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) **Formalização Profissional – Cursos Específicos** – em que aferirá a titularidade de cursos específicos para Dirigentes da Administração Local.

A avaliação curricular dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, bem como cada



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

*João
A. P.*

fator nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula:

$AC = (HA + EPG + 2EPE + AD + FPG + 2FPCE) / 8$, 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 1, às Habilitações Académicas; o coeficiente 1 à Experiência Profissional Geral; o coeficiente 2 à Experiência Profissional Específica; o coeficiente 1 à Formação Profissional Geral; coeficiente 2 à Formação Profissional Cursos Específicos.

1.1-Habilitações Académicas (HA):

Neste âmbito, o Júri decidiu ponderar o fator Licenciatura, bem como a posse de outra habilitação académica 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 em cargos, carreiras, categorias ou funções

≤ 5 anos - 10 Valores

> 5 anos e ≤10anos -14Valores

> 10 anos e ≤15anos -16Valores

> 15 anos e ≤20anos -18Valores

> 20 anos - 20Valores



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

J. Soares
[Signature]
[Signature]

ECD = Exercício de Cargos Dirigentes na área da Contratação Pública e Apoio ao Emigrante, de acordo com o seguinte:

Não exerceu - 0 Valores

≤ 5 anos - 10 Valores

> 5 anos e ≤ 10 anos - 14 Valores

> 10 anos e ≤ 15 anos - 16 Valores

> 15 anos e ≤ 20 anos - 18 Valores

> 20 anos - 20 valores

1.3- Experiência Profissional Específica (EPE)

Neste fator o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções na área de Contratação Pública e Apoio ao Emigrante de acordo com o seguinte:

- Não tem - 0 valores

- Até 5 ano - 10 Valores

$>$ de 5 anos e ≤ 10 ano - 14 Valores

$>$ 10 anos e ≤ 15 anos - 16 Valores

$>$ 15 anos e ≤ 20 anos - 18 Valores

$>$ 20 anos - 20Valores

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 (2017/2018, 2015/2016, 2013/2014, de acordo com os seguintes critérios:

< 2 - 0 valores

$\geq 2,5$ e < 3 - 10 valores

≥ 3 e $< 3,5$ - 12 valores

$\geq 3,5$ e < 4 - 14 valores

≥ 4 e $< 4,5$ - 16 valores

≥ 4 e $< 4,5$ - 18 valores

$\geq 4,5$ e ≤ 5 - 20 valores



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature and initials

Nota: Nas situações em que o candidato, por razões que lhe não sejam imputáveis, não apresente avaliação de desempenho, relativamente aos períodos de avaliação em análise, prever-se-á a avaliação mínima do desempenho adequado que será de 2,000 valores.

1.5- Formação Profissional Geral (FPG)

Neste item o Júri tomará em consideração as ações de formação com interesse específico, 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:

Ações de Formação com interesse específico	Duração da Formação				Pós-Graduação e Especializações
	≤18 horas	> 18 horas e < 36horas	>= 36 horas e < 60 horas	>= 60 horas	
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, CEFADAL- Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local e GEPAL – Curso de Gestão Pública na Administração Local.

Ações de Formação Específicas	Cursos		
	Não realizado	GEPAL	CEFADAL
Pontuação	0 ponto	18 pontos	20 pontos

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

GEPAL - Curso de Gestão Pública na Administração Local.

Para efeitos de avaliação curricular, o Júri procedeu à elaboração de uma ficha de avaliação cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (anexo I).



MUNICÍPIO DE SÃO PAULO
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature and initials

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) **Capacidade de Análise Crítica e Fundamentação das Decisões (CTAM):** Pretende avaliar a capacidade de análise crítica e de fundamentação das decisões do(a) candidato(a), face às questões que lhe são apresentadas.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões.	18-20 Valores
Muito Bom	Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões.	15-17 Valores
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões.	13-14 Valores
Suficiente	Quando demonstre razoável capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações, apelando a uma deficiente capacidade de inovação na procura de soluções.	1-9 Valores

b) **Competência Técnica e conhecimento das Atividades Municipais:** Pretende 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:



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

João
João
João

Excelente	Quando revele excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	18-20 Valores
Muito Bom	Quando revele muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	15-17 Valores
Bom	Quando revele bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	13-14 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	1-9 Valores

c) **Expressão e influência verbais:** Pretende 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:

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

d) **Motivação:** pretende avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature and initials.

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.

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

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.

Para o efeito, o Júri procedeu à elaboração de uma ficha de classificação que será utilizada na Entrevista Pública e cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (Anexo II)

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

O Júri procedeu à elaboração da ficha auxiliar de classificação final, que se encontra anexa à presente ata de que constitui parte integrante (anexo III).



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

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, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64- A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril e 64/2011, de 22 de dezembro, e Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, adaptada à administração local pela Lei 49/2012, de 29 de agosto.

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, 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

Presidente: Jorge Rosa Ramos de Figueiredo Sousa

1.º Vogal: [Assinatura]

2.º Vogal: Silvino Albuquerque Cedeno Dias



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

João Cruz
P.

Anexo I - Ficha de Avaliação Curricular

Procedimento Concursal para provimento de cargos de Dirigente Intermédio de 3.º Grau – Chefe de Unidade de Contratação Pública e Apoio ao Emigrante (UCPAE), aberto por Deliberação camarária de 24 de abril de 2020

NOME DO/A CANDIDATO/A:

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)	Pontuação/Critérios		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> Nota: preencher apenas uma opção </div>	18	Licenciatura	<input type="text"/>
	19	Mestrado	<input type="text"/>
	20	Doutoramento	<input type="text"/>
	Total		<input type="text"/>

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL GERAL (EPG)	Pontuação/Critérios		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> Exercício de Funções Públicas (EFP) (Nota: Preencher apenas uma opção) </div>	10	< 5 anos	<input type="text"/>
	14	>5 anos e ≤ 10 anos	<input type="text"/>
	16	>10 anos e ≤ 15 anos	<input type="text"/>
	18	>15 anos e ≤ 20 anos	<input type="text"/>
	20	>20 anos	<input type="text"/>
	Total		<input type="text"/>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> Exercício de Cargos Dirigente (ECD) (Nota: Preencher apenas uma opção) </div>	0	Não Exerceu	<input type="text"/>
	10	< 5 anos	<input type="text"/>
	14	>5 anos e ≤ 10 anos	<input type="text"/>
	16	>10 anos e ≤ 15 anos	<input type="text"/>
	18	>15 anos e ≤ 20 anos	<input type="text"/>
	20	>20 anos	<input type="text"/>
Total		<input type="text"/>	

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL GERAL (EPE)	Pontuação/Critérios		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> (Nota: Preencher apenas uma opção) </div>	0	< Não tem	<input type="text"/>
	10	>5 anos	<input type="text"/>
	14	>5 anos e ≤ 10 anos	<input type="text"/>
	16	>10 anos e ≤ 15 anos	<input type="text"/>
	18	>15 anos a ≤20	<input type="text"/>
	20	>20 anos	<input type="text"/>
TOTAL		<input type="text"/>	



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature and initials

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD) – (Considerar a AD com efeitos na carreira de origem)

Preencher: anos a que se reportam as avaliações

Preencher: anos a que se reportam as avaliações

(até às milésimas, se possível)

Média das avaliações consideradas

(Nota: Preencher apenas uma opção)

- 0 < 2
- 10 ≥ 2,5 e < 3
- 12 ≥ 3 e < 3,5
- 14 ≥ 3,5 e < 4
- 16 ≥ 4 e < 4,5
- 18 ≥ 4 e < 4,5
- 20 ≥ 4,5 e ≤ 5

Total (valores)

FORMAÇÃO PROFISSIONAL GERAL (FPG)

Pontuação/Critérios

(Nota: Indicar o n.º de ações realizadas em cada parâmetro)

- 1 ≤ 18 horas
- 2 > 18 horas e ≤ 36 horas
- 4 > 36 horas e ≤ 60 horas
- 5 > 60 horas
- 8 Pós-graduação

Soma das Ações de Formação

Total (valores)

N.º ações	

FORMAÇÃO PROFISSIONAL GERAL (FPG)

Pontuação/Critérios

(Nota: Preencher apenas uma opção)

- 1 ≤ 18 horas
- 2 > 18 horas e ≤ 36 horas
- 4 > 36 horas e ≤ 60 horas
- 5 > 60 horas
- 8 Pós-graduação

Soma das Ações de Formação

Total (valores)

N.º ações	



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature and initials

FORMAÇÃO PROFISSIONAL		Pontuação/Critérios	
CURSOS ESPECIFICOS (FPCE)			
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;">(Nota: tendo sido realizada mais uma ação, preencher apenas a de maior valor)</div>	0	Não realizadas	
	18	GEPAL	
	20	CEFADAL	
	Total		(valores)

Avaliação Curricular (AC) = (HA+EPG+2EPE+AD+FGP+2FPCE)/8

Classificação Final da Avaliação Curricular = 0,000 valores

Observações:

Sátão,

O Júri,



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

ANEXO II - Ficha de Entrevista Pública

Procedimento Concursal para provimento de cargos de Dirigente Intermédio de 3.º Grau – Chefe de Unidade Contratação Pública e Apoio ao Emigrante (UCPAE), aberto por Deliberação Camarária de 24 de abril de 2020

NOME DO/A CANDIDATO/A:

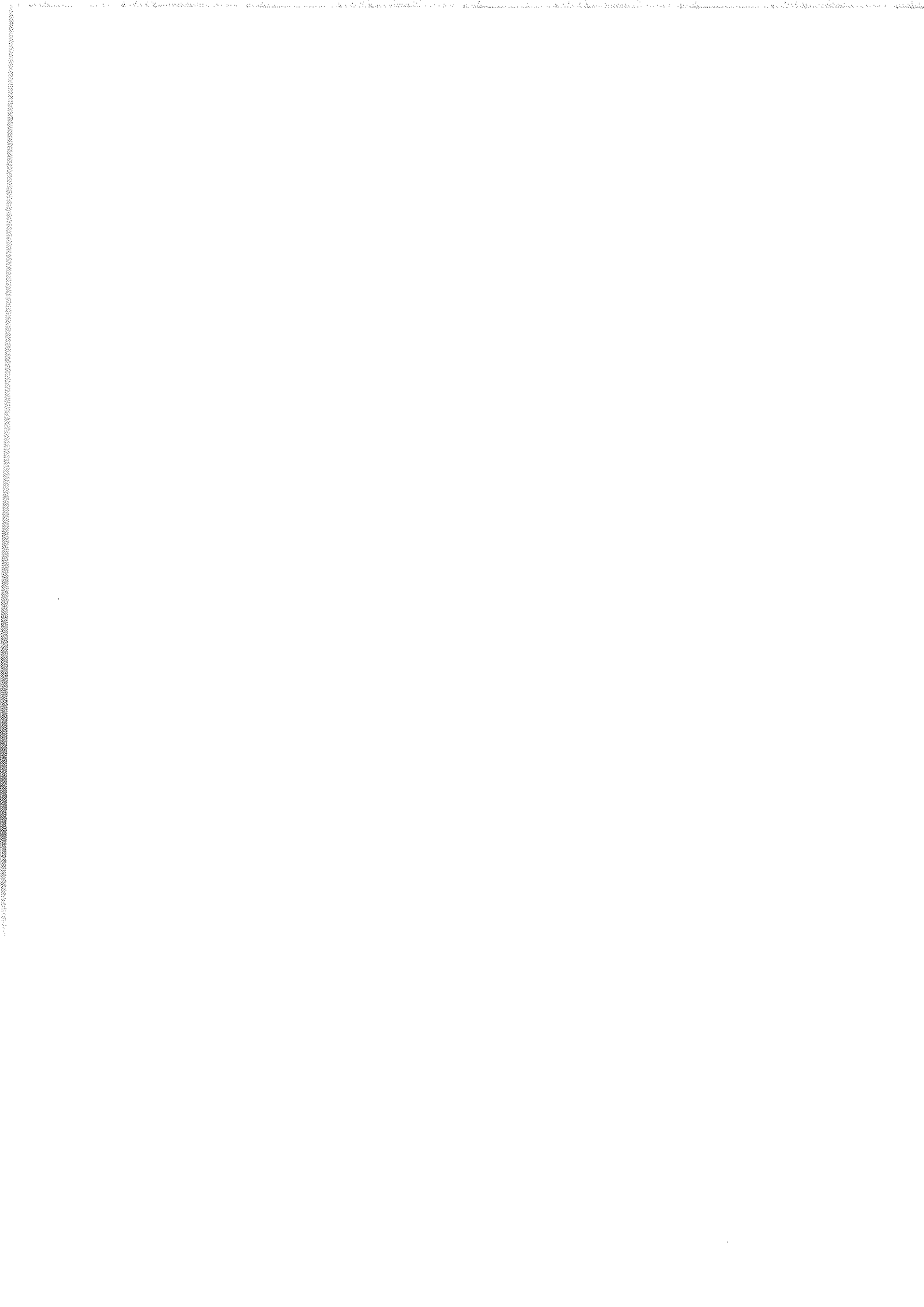
FACTORES DE APRECIÇÃO	ELEMENTOS DO JÚRI	PONTUAÇÃO (Valores)				Classificação do Factor de Apreciação	Observações
		Insuficiente 1-9	Suficiente 10-12	Bom 13-14	Muito Bom 15-17		
Capacidade Analítica e Crítica e Fundamentação das Decisões (CTAM)							
Competência Técnica e Conhecimento das Atividades Municipais (CT)							
Expressão e Influência Verbal (EFV)							
Motivação (M)							

Classificação da cada factor de apreciação = (júri1 + júri2 + júri3)/3

Classificação da Entrevista Pública = (SC +CT +EFV +M)/4

Classificação Final da Entrevista Pública: = 0,000

Sátão,
O Júri





MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

*John
Aus*

ANEXO III - FICHA CLASSIFICAÇÃO FINAL

Procedimento Concursal para provimento de cargos de Dirigente Intermédio de 3.º Grau –
Chefe de Unidade de Contratação Pública e Apoio ao Emigrante, aberto por Deliberação
Camarária de 24 de abril de 2020

NOME DO/A CANDIDATO/A:

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

$$CF = (AC+EP)/2$$

Avaliação Curricular _____ Valores
Entrevista Pública _____ Valores
Classificação Final _____ Valores

Sátão,

O JÚRI

