MUNICÍPIO DE CAMINHA

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3º GRAU PARA A UNIDADE DE ADMINISTRAÇÃO E RECURSOS HUMANOS

ATA N.º 1

CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO

Aos vinte e nove dias do mês de setembro de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri nomeado para o concurso referenciado em título, constituído pela Presidente Ana Veloso Dourado Ferreira, Chefe da Divisão de Administração e Finanças Municipais, pela primeira vogal Angelina Maria Pereira da Cunha, Chefe da Divisão de Ambiente, Equipamentos e Serviços e pela segunda vogal Angelina Maria Esteves, Chefe da Divisão de Coesão Social, Educação, Cultura, Turismo e Desporto.

A reunião teve como objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar, tendo em conta o perfil pretendido, os requisitos legais e as exigências da função.

Tendo em conta que o cargo de Direção Intermédia de 3.º grau é um cargo dirigente da Administração Pública, o seu recrutamento deve respeitar o estatuto do pessoal dirigente plasmado na Lei nº 2/2004 de 15 de janeiro em conjugação com a Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto, ambos na sua redação atual e com a Estrutura Orgânica do Município de Caminha, publicada na 2.ª série do Diário da República, através do Despacho n.º 5920/2026.

O recrutamento para o cargo é feito por procedimento concursal de entre trabalhadores/as efetivos/as dos serviços, que possuam competência técnica para o exercício de funções de direção e coordenação e que reúna, cumulativamente, licenciatura adequada às atribuições da unidade orgânica e três anos de experiência profissional em funções.

Assim, foi deliberado por unanimidade o seguinte:

Primeiro - A avaliação assentará na aplicação de dois métodos: Avaliação Curricular e Entrevista Pública.

Segundo - A **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar a adequação das competências expressas pelo/a candidato/a, no curriculum vitae, relativamente às exigências do cargo, tendo em consideração os seguintes fatores: habilitação académica, experiência profissional e formação profissional. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às

centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Experiência Profissional - EP [Subdividida em experiência em funções técnicas (EPFT) e no cargo ora posto a concurso (EPCD)];
- Formação profissional – FP.

De acordo com a seguinte fórmula:

AC = 20%HA + 50%EP + 30%FP

Em que:

Habilitações Académicas (HA) – Entende-se por "habilitação académica" apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada.

A avaliação será realizada nos termos da seguinte tabela:

HA	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura)	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover (mestrado)	19 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover (doutoramento)	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso em que o/a candidato/a seja detentor/a de mais do que uma das habilitações indicadas, apenas será considerada a que atribuir maior valoração.

Experiência Profissional (EP) - Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o cargo, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional dos/as candidatos/as, de acordo com os seguintes fatores e respetivos critérios:

1. **Experiência profissional em funções técnicas (EPFT)** que será valorada da seguinte forma:

EPFT	Valoração
Com comprovada experiência profissional em funções igual ou superior a 3 anos	10 valores
Com comprovada experiência profissional em funções igual ou superior a 6 anos	15 valores
Com comprovada experiência profissional em funções igual ou superior a 8 anos	18 valores
Com comprovada experiência profissional em funções igual ou superior a 10 anos	20 valores

2. **Experiência profissional em cargos de direção (EPCD)** que será valorada, tendo por referência a duração da comissão de serviço, da seguinte forma:

EPCD	Valoração
Sem comprovada experiência profissional em cargo de direção intermédia ou superior	0 valores
Com comprovada experiência profissional em cargo de direção intermédia ou superior com conteúdo funcional diferente do cargo a prover	15 valores
Com comprovada experiência profissional até 3 anos em cargo de direção intermédia ou superior com idêntico conteúdo funcional do cargo a prover	18 valores

A partir de 3 anos de exercício de funções em cargo de direção intermédia ou superior com idêntico conteúdo funcional do cargo a prover, será considerado 1 (um) ponto adicional por cada ano, até ao limite de 20 valores.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, será selecionado o que atribui maior valoração ao/à candidato/a.

A fórmula para se aferir o parâmetro Experiência Profissional (EP) é a seguinte:

$$EP = 60\%EPFT + 40\%EPCD$$

Formação Profissional (FP) – Neste fator pretende-se avaliar a formação profissional obtida pelos/as candidatos/as com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e

atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de todas as formações profissionais, designadamente pós-graduações, cursos e ações de formação profissional, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras e conferências diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

FP	Valoração
Sem participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover	0 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 140 horas	14 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 140 horas	16 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 175 horas	18 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 210 horas	20 valores

Só será considerada a formação profissional obtida pelos/as candidatos/as a partir de 1 de janeiro de 2021.

Apenas serão consideradas ações comprovadas por cópias dos certificados ou diplomas. Sempre que do respetivo certificado/diploma não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas, cada semana a cinco dias e um mês a cento e quarenta horas.

As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

Terceiro - Entrevista Pública (EP) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o/a entrevistado/a, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover,

bem como as suas atribuições e perfil pretendido, sendo avaliadas as seguintes competências:

A. Orientação para o serviço público: Visa avaliar a capacidade de atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública ao serviço do interesse coletivo:

B. Análise crítica e resolução de problemas: Visa avaliar a capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

C. Tomada de decisão: Visa avaliar a capacidade para tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

D. Coordenação de equipas: Visa avaliar a capacidade de coordenar eficazmente uma equipa, garantindo que as tarefas são executadas de forma organizada, eficiente, orientando e motivando os trabalhadores e acompanhando os resultados.

Tendo em conta as 4 competências definidas e que em cada competência são avaliados 3 comportamentos, perfazendo um total de 12 comportamentos, que sendo valorados com a menção presente, se traduzem num total de 20 valores, o Júri fará a avaliação de cada uma das 4 competências definidas, de acordo com a seguinte valoração tendo em conta o seguinte:

0 comportamentos evidenciados por competência – Não demonstra – 0 valores

1 comportamento evidenciado por competência – Nível Reduzido – 1,67 valores

2 comportamentos evidenciados por competência – Nível Suficiente – 3,34 valores

3 comportamentos evidenciados por competência – Nível Bom – 5,01 valores

A pontuação final a atribuir neste método de seleção será arredondada às unidades e resultará da média aritmética simples da classificação atribuída por cada membro do Júri nas competências supra elencadas.

Quarto - Consideram-se não aprovados/as os/as candidatos/as que obtenham classificação na Avaliação Curricular inferior a 9,5 valores, não sendo, por essa razão, convocados/as para o método seguinte, a Entrevista Pública.

Serão excluídos os/as candidatos/as que não comparecerem à Entrevista Pública.

Quinto – O critério para a escolha do/a candidato/a, após aplicação dos antecedentes parâmetros, será expresso na escala de 0 a 20 valores, e resulta da seguinte fórmula:

$$CF = 40\%AC + 60\%EP$$

Sendo:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

A seleção do/a candidato/a a propor será efetuada nos termos da presente ata. Findo o procedimento concursal, o júri elabora a proposta de nomeação, com indicação das razões pelas quais a escolha recaiu no/a candidato/a proposto, abstendo-se de ordenar os/as restantes candidatos/as.

Sexto – A Classificação Final será expressa até às centésimas, por arredondamento a efetuar no final da aplicação dos métodos de seleção.

Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará, como fator de preferência, o/a candidato/a com maior número de anos de serviço.

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade e por votação nominal.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri,

(Ana Veloso Dourado Ferreira)

(Angelina Maria Pereira da Cunha)

(Angelina Maria Esteves)