



**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE
DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 2º GRAU DA
DIVISÃO ADMINISTRATIVA**

ATA Nº 1

- Definição dos critérios de seleção, ponderações e classificação final –

1. Aos três dias do mês de maio de 2022, reuniram no Salão Nobre da Câmara Municipal de Santa Cruz, pelas 11h00, o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Direção intermédia de 2º grau, Chefe da Divisão Administrativa da Câmara Municipal de Santa Cruz, aberto por deliberação nº 176/22 do executivo camarário a 31 de março de 2022, tendo a constituição do júri sido designada por deliberação nº 44/22 da Assembleia Municipal a 18 de abril de 2022, nomeadamente:

Presidente: Dr. Décio Hugo Vieira Góis, Chefe da Divisão Administrativa do Município de Machico;

Vogais efetivos: Dr.ª Gina Maria Rodrigues Araújo, Chefe da Divisão de Recursos Humanos do Município de Santa Cruz, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos; e

Dr. José Renato Freitas Nóbrega, Chefe da Divisão do Património, Aprovisionamento e Contratação do Município de Machico.

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, bem como 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 nº 1 do artigo 20.º e no nº 1 do artigo 21.º, ambos 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 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 adequada ao cargo, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam um mínimo de quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo provimento seja exigível uma licenciatura, dado tratar-se de um cargo de direção intermédia de 2º grau;



- b) Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública de Seleção (EPS), e utilizar a escala classificativa de 0 a 20 valores, em cada um dos métodos de seleção e na classificação final.
- c) Mais deliberou que os resultados de todas as fórmulas a aplicar sejam expressos até às milésimas e que no resultado da aplicação das fórmulas da Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública de Seleção (EPS), caso se verifiquem valores decimais, o arredondamento será feito até às milésimas, para a unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior, igual ou superior a cinco, respetivamente.

Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

I - Avaliação Curricular (AC):

- 2. Decidiu o júri adotar a definição de Avaliação Curricular constante do n.º 1 do artigo 11.º do regime geral de recrutamento e seleção, aprovado pela Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, de aplicação subsidiária relativamente ao disposto na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, sendo esta a seguinte: *"A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas"*.
- 3. Decidiu, por unanimidade, o júri considerar na Avaliação Curricular os seguintes parâmetros:
 - a) Habilitações Académicas (HA), em que se ponderará o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida e o facto de a Licenciatura corresponder ou não ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação com relevância para o desempenho do cargo a concurso.
 - b) Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem como as que se encontrem relacionados com as funções de direção/coordenação, devidamente certificadas, frequentadas nos últimos cinco anos.
 - c) Experiência Profissional (EP), 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.
 - d) Avaliação de desempenho: Onde se pondera a média das duas últimas avaliações de desempenho, com efeitos na carreira de origem devidamente homologadas.
- 4. A Avaliação curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da seguinte fórmula:

$AC = (30\% HA) + (25\% FP) + (25\% EP) + (20\% AD)$, em que:

AC = Avaliação Curricular





HA = Habilitação Académica

EPG = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

5. Parâmetro Habilitações Académicas (HA):

Na avaliação do parâmetro HA, o júri decidiu valorar a titularidade de grau académico. Nos casos em que o candidato seja detentor de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao candidato a melhor valoração:

	10 valores	16 valores	18 valores	20 valores
Habilitação Académica (HA)	Licenciatura ou grau académico superior, em área CNAEF* diferente de: Direito	Licenciatura na área CNAEF* de: Direito	Mestrado na área CNAEF* de: Direito	Doutoramento na área CNAEF* de: Direito

* 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/>).

6. Formação Profissional (FP)

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.

Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, ou outros da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado.





Nº de horas de formação frequentadas (2017 – 2022)	Valoração
0 a 50 horas de formação	4,00 valores
51 a 100 horas de formação	8,00 valores
101 a 150 horas de formação	12,00 valores
151 a 200 horas de formação	16,00 valores
Mais de 200 horas de formação	20,00 valores

7. Sempre que o respetivo certificado não conste o número de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

8. Experiência Profissional Geral (EP)

Será feita de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (EPG + EPE) / 2, \text{ em que:}$$

EPG = Exercício de Funções Públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções para o qual seja exigível licenciatura:

Não exerce função para a qual seja exigível licenciatura – 0 valores

(apesar de ser titular de licenciatura)

≤ 10 anos – 16 valores

> 10 anos e ≤ 15 anos – 18 valores

> 15 anos – 20 valores

EPE = Experiência Profissional Específica, o efetivo exercício de funções na área de atividade para a qual o procedimento concursal é aberto, com avaliação da sua natureza, duração e tipo de experiência profissional:

≤ 10 anos experiência na área, sem exercício de funções de direção/chefia – 10 valores

≤ 10 anos experiência na área, com exercício de funções de direção/chefia na área em apreço – 12 valores

> 10 anos e ≤ 15 anos experiência na área, sem exercício de funções de direção/chefia – 14 valores

> 10 anos e ≤ 15 anos experiência na área, com exercício de funções de direção/chefia na área em apreço – 16 valores

> 15 anos experiência na área, sem exercício de funções de direção/chefia – 18 valores



> 15 anos experiência na área, com exercício de funções de direção/chefia na área em apreço – 20 valores

9. Avaliação de Desempenho (AD)

Neste aspeto o Júri considerará a média das avaliações do desempenho, com efeitos na carreira de origem, das últimas duas avaliações do(a) candidato(a) homologadas, de acordo com os seguintes critérios:

Desempenho Adequado (2 a 3,999 valores) – 16 valores

Desempenho Relevante (4 a 5 valores) – 18 valores

Desempenho Excelente – 20 valores

Na eventualidade de relevar para este efeito a classificação de serviço, que se fazia numa escala de 2 a 10, a correspondência far-se-á dividindo a classificação por dois.

II - Entrevista Pública de Seleção (EPS):

10. Visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, as quais se encontram vertidas nas competências comportamentais constantes do Perfil de Competências que de seguida se reproduz, tendo em consideração a complexidade de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo objeto de concurso:

a) Sentido crítico: pretenderá 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:

Excelente	Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	18 valores
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a	16 valores



	desempenhar.	
Suficiente	Quando demonstre razoável capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzida 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.	8 valores

- b) **Competência técnica:** pretenderá 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), a elaboração de posturas e regulamentos municipais, a instrução e tramitação de processos de contraordenação, execução fiscal, de inquérito, averiguações, sindicância e disciplinares.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	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.	18 valores
Bom	Quando revele bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	16 valores
Suficiente	Quando revele razoável conhecimento da função e razoável aptidão para o exercício de funções de	12 valores

	direção, coordenação e controlo.	
Insuficiente	Quando revele reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	8 valores

- c) **Expressão e fluência verbais:** pretenderá 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.	20 valores
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral.	18 valores
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação oral.	16 valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral.	12 valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral.	8 valores

- d) **Motivação:** pretenderá 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.

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.	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.	18 valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	16 valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	8 valores

11. A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do Júri.
12. A classificação a atribuir a cada candidato(a) na entrevista pública resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.
13. Para o efeito, o Júri procedeu à elaboração de uma ficha de classificação que será utilizada na Entrevista Profissional e cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (anexo II).
14. Considerando que os parâmetros elencados são os essenciais ao exercício bem-sucedido das funções inerentes ao cargo, a classificação inferior a 12,00 valores, será considerada como manifestação de reduzida aptidão para o exercício do cargo, não podendo um candidato nestas circunstâncias ser proposto para provimento.

III - Classificação Final:

15. 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:



- a) 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;
- b) As competências comportamentos essenciais ao exercício das funções inerentes ao cargo serão avaliadas com recurso à “Entrevista Pública de Seleção”, e que este método permite um contacto pessoal, bem como a aferição do modo efetivo de atuação dos candidatos, e consequentemente da sua capacidade de adaptação ao cargo específico;
- c) O júri deliberou que 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:

$$CF = (40\% \times AC) + (60\% \times EPS), \text{ em que:}$$

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Pública de Seleção
- d) Em caso de igualdade da classificação, serão considerados os seguintes fatores, por ordem de preferência:
 - 1. Maior classificação na EPS;
 - 2. Maior classificação no parâmetro Habilitação Académica da Avaliação Curricular.

IV - Seleção do Candidato

- 16. A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata.
- 17. Findo o procedimento concursal, o júri elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões pelas quais a escolha recaiu no candidato proposto, nos termos do nº 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alteradas pelas Leis n.º 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, 68/2913, de 29 de agosto e 128/2015, de 3 de setembro, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.
- 18. O júri deliberou adotar fichas para o registo de elementos referentes a cada candidato e apuramento de resultados, as quais fazem parte integrante da presente ata e que constituem os anexos I e II.
- 19. De acordo com o disposto no nº 13 do artigo 21.º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, o procedimento concursal é de carácter urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados em nenhuma das fases nem efeitos suspensivos de recurso administrativo do despacho de designação ou de outro ato praticado no decurso do procedimento.

20. 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, será assinada pelos membros do júri.

O Júri



O Presidente do Júri, Dr. Décio Hugo Vieira Góis

Chefe da Divisão Administrativa do Município de Machico



Vogal, Dr.ª Gina Maria Rodrigues Araújo

Chefe da Divisão de Recursos Humanos do Município de Santa Cruz



Vogal, Dr. José Renato Freitas Nóbrega

Chefe da Divisão do Património, Aprovisionamento e Contratação do Município de Machico