



## CÂMARA MUNICIPAL DE ÉVORA

### Procedimento concursal para provimento do cargo de Chefe da Divisão de Obras Municipais

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

1. Aos cinco dias do mês de fevereiro de dois mil e quinze, reuniu, na Câmara Municipal de Évora o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 2.º Grau, Chefe da Divisão de Obras Municipais da Câmara Municipal de Évora, aberto por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 29 de agosto de 2014, tendo a constituição do júri sido aprovado por deliberação da Assembleia Municipal no dia 26 de setembro de 2014:

Presidente: Dr. João Manuel da Horta Rodrigues (Vereador da C.M.Évora)

Vogal: Prof. Doutor José Júlio Braga Correia da Silva (Universidade de Évora)

Vogal: Eng.º Joaquim Luis Pereira Dias da Costa (Diretor do Departamento de Serviços Operacionais da C.M.Évora)

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, 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, 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 exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, dado tratar-se de um cargo de direção intermédia do 2.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, tanto em cada um dos métodos de seleção, 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 profissional.

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 e o facto de a Licenciatura corresponder ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior 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 atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente;

**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, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, tendo em conta exclusivamente as que foram frequentadas ou ministradas nos últimos cinco anos;

**f) Formação Profissional - Cursos Específicos** - em que se 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 fator nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula:

**AC = (2 HA + EPG + 2 EPE + AD + FPG + FPCE) / 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 2, às Habilitações Académicas; o coeficiente 1 à Experiência Profissional Geral; o coeficiente 2 à Experiência Profissional Específica; o coeficiente 1 à Avaliação do Desempenho; o coeficiente 1 à Formação Profissional Geral; e o coeficiente 1 à Formação Profissional - Cursos Específicos.

### **1.1 - Habilitações Académicas (HA)**

Neste âmbito, o Júri decidiu ponderar o fator Licenciatura correspondente ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior 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 Públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções

≤ 10 anos - 16 Valores

> 10 anos e ≤ 15 anos - 18 Valores

> 15 anos - 20 Valores

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

Não exerceu - 0 Valores

≤ 3 anos - 14 Valores

> 3 anos e ≤ 9 anos - 18 Valores

> 9 anos - 20 Valores

### **1.3 - Experiência Profissional Específica (EPE)**

Neste fator o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte:

Não tem - 0 Valores

até 1 ano - 10 Valores

> 1 ano e  $\leq$  3 anos - 12 Valores

> 3 anos e  $\leq$  6 anos - 14 Valores

> 6 anos e  $\leq$  9 anos - 16 Valores

> 9 anos e  $\leq$  12 anos - 18 Valores

> 12 anos - 20 Valores

#### 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 homologadas, de acordo com os seguintes critérios:

< 2 - 0 Valores

$\geq$  2 e < 2,5 - 10 Valores

$\geq$  2,5 e < 3 - 12 Valores

$\geq$  3 e < 3,5 - 14 Valores

$\geq$  3,5 e < 4 - 16 Valores

$\geq$  4 e < 4,5 - 18 Valores

$\geq$  4,5 e  $\leq$  5 - 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 atribuída por dois.

#### 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:

Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas.

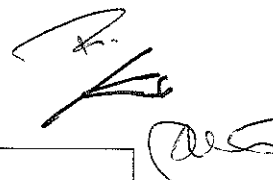
Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover.

Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas.

Ações de Formação com interesse específico	Duração da Formação				Pós-Graduação/ Especialização
	$\leq$ 18 horas	> 18 horas e $\leq$ 36 horas	> 36 horas e $\leq$ 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, SADAL – Seminário de Alta Direção em Administração Local, GEPAL – Curso de Gestão Pública na Administração Local e CEFADAL – Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local



Ações de Formação Específicas	Cursos			
	Não Realizado	SADAL	GEPAL	CEFADAL
Valoração	0	14	20	20

SADAL – Seminário de Alta Direção em Administração Local

GEPAL – Curso de Gestão Pública na Administração Local

CEFADAL – Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da 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).

## 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:

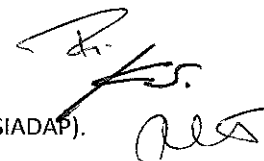
**a) Sentido crítico:** Pretenderá avaliar a capacidade de análise crítica do(a) candidato(a) e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas.

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.	18-20 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.	15-17 Valores
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	13-14 Valores
Suficiente	Quando demonstre razoável capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	10-12 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.	1-9 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).  
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.	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 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.	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:** 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.	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)

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.

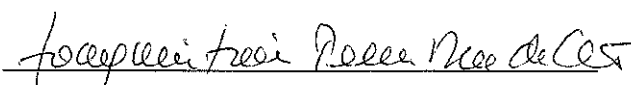
Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará, como fator de preferência, o critério da maior classificação na **Experiência Profissional Específica**, em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente.

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

  
 \_\_\_\_\_  
 Dr. João Manuel da Horta Rodrigues

  
 \_\_\_\_\_  
 Prof. Doutor José Júlio Braga Correia da Silva

  
 \_\_\_\_\_  
 Eng.º Joaquim Luis Pereira Dias da Costa



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

Preencher: anos a que se reportam as avaliações


Preencher: expressão quantitativa das avaliações

(Até às milésimas, se possível)

Nota: se a avaliação se reportar a classificação de serviço (escala de 2 a 10) o valor a introduzir deverá ser metade do atribuído no ano em causa.

Média das avaliações consideradas

0,000

Nota: preencher apenas uma opção

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

<b>TOTAL</b>
<b>0</b>

valores

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL GERAL (FPG)**

(Com interesse específico)

Nota: indicar o nº. de ações realizadas em cada parâmetro

Pontuação/Critérios

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

Nº. Ações	
	0
	0
	0
	0
	0
	0
	0
<b>Soma das Ações de Formação</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>

valores

Total não pode ser superior 20

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL CURSOS ESPECÍFICOS (FPCE)**

Pontuação/Critérios

Nota: tendo sido realizada mais uma ação, preencher apenas a de maior valor

- 0 Não realizada
- 14 SADAL
- 20 GEPAL
- 20 CEFADAL

	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>

valores

Avaliação Curricular (AC) = (2HA + EPG + 2EPE + 1AD + FPG + FPCE)/8


**Classificação final da Avaliação Curricular = 0,000 Valores**

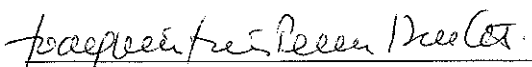
Observações:

Évora, 5 de fevereiro de 2015

O JÚRI

  
 Dr. João Manuel da Horta Rodrigues

  
 Prof. Doutor José Júlio Braga Correia da Silva

  
 Engº Joaquim Luis Pereira Dias Costa





## CÂMARA MUNICIPAL DE ÉVORA

### ANEXO II

#### FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

Procedimento Concursal para provimento do cargo de Dirigente Intermédio de 2.º Grau - Chefe da Divisão de Obras Municipais, da Câmara Municipal de Évora, aberto por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 29 de agosto de 2014

NOME DO/A CANDIDATO/A:							
FATORES DE APECIAÇÃO	ELEMENTOS DO JÚRI	PONTUAÇÃO (Valores)					Classificação do Fator de Apreciação
		Insuficiente 1 - 9	Suficiente 10 - 12	Bom 13 - 14	Muito Bom 15 - 17	Excelente 18 - 20	
Sentido Crítico (SC)	Dr. João Manuel da Horta Rodrigues						0,000
	Prof. Doutor José Júlio B. Correia da Silva						
	Eng.º Joaquim Luis Pereira Dias Costa						
Competência Técnica (CT)	Dr. João Manuel da Horta Rodrigues						0,000
	Prof. Doutor José Júlio B. Correia da Silva						
	Eng.º Joaquim Luis Pereira Dias Costa						
Expressão e Fluência Verbal (EFV)	Dr. João Manuel da Horta Rodrigues						0,000
	Prof. Doutor José Júlio B. Correia da Silva						
	Eng.º Joaquim Luis Pereira Dias Costa						
Motivação (M)	Dr. João Manuel da Horta Rodrigues						0,000
	Prof. Doutor José Júlio B. Correia da Silva						
	Eng.º Joaquim Luis Pereira Dias Costa						

OBSERVAÇÕES

Classificação de cada fator de apreciação = (juri1 + juri2 + juri3)/3  
Classificação da Entrevista Pública = (SC + CT + EFV + M)/4

Classificação final da Entrevista Pública = 0,000

Évora, 5 de fevereiro de 2015

O JÚRI  
  
Dr. João Manuel da Horta Rodrigues

Prof. Doutor José Júlio Braga Correia da Silva

Eng.º Joaquim Luis Pereira Dias Costa



## CÂMARA MUNICIPAL DE ÉVORA

### ANEXO III

#### FICHA CLASSIFICAÇÃO FINAL

Procedimento Concursal para provimento do cargo de Dirigente Intermédio de 2º. Grau - Chefe da Divisão de Obras Municipais, da Câmara Municipal de Évora, aberto por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 29 de agosto de 2014

NOME DO/A CANDIDATO/A:

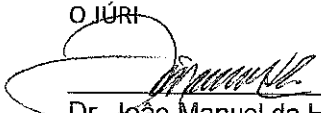
CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

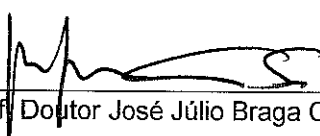
$$CF = (AC + EP)/2$$

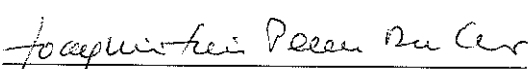
Avaliação Curricular	0,000 Valores
Entrevista Pública	0 Valores
Classificação Final	0,000 Valores

Évora, 5 de fevereiro de 2015

O JÚRI

  
Dr. João Manuel da Horta Rodrigues

  
Prof. Doutor José Júlio Braga Correia da Silva

  
Eng.º Joaquim Luis Pereira Dias Costa