ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU – CHEFE DE UNIDADE DE ENERGIA

(Definição dos Parâmetros de Avaliação e Respetiva Ponderação)

Aos vinte e sete dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e cinco, nos Paços do Concelho, em Macedo de Cavaleiros, reuniu o júri do procedimento concursal comum para provimento do cargo de Direção Intermédia de 3.º Grau – Unidade de Energia, aberto por despacho do Presidente da Câmara Municipal, datado de 08 de fevereiro de 2025.----------

Compareceram e estiveram presentes os elementos do Júri:----------

- Presidente: *Cristina Maria Pires Ferreira*, Chefe da Divisão de Gestão e Planeamento;----------
- 1.º Vogal: *Paulo Jorge Vilares dos Santos,* Chefe da Divisão de Obras Municipais;----------
- 2.º Vogal: *Vítor António Braz* Chefe da Divisão Gestão de Frota e Trânsito.----------

Esta reunião tem como objetivo tomar as decisões com vista: (i) à concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar; (ii) estabelecer as respetivas ponderações (iii) criar as tabelas de pontuação e (iv) definir a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente e regras definidas.----------

Tendo presente o disposto no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, adaptada à Administração Local, pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, e o Aviso do Procedimento, os métodos de seleção são a **Avaliação Curricular (AC)** e **a Entrevista Pública (EP)**, utilizando-se a escala classificativa de 0 a 20 valores ao longo de todo o processo avaliativo. ----------

Concretizando:----------

A Classificação final, expressa na escala de zero a vinte valores, será a que resultar da média aritmética simples das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte formúla:----------

CF = AC 50% + EP 50%, em que : CF = Classificação Final , AC = Avaliação Curricular e EP= Entrevista Pública.----------

I – Quanto à **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. Para o efeito serão considerados os seguintes fatores:----------

a) *Habilitações Académicas*: ponderar-se-á o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida, bem como a posse de outra habilitação académica superior, com relevância para o desempenho do cargo a concurso;-

b) *Experiência Profissional Geral*: apreciar-se-á 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*: pesará o desempenho efetivo de funções dirigentes na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente; ----------

d) Formação Profissional Geral: ponderar-se-á as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo(a) candidato(a) e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover. Ponderar-se-á as ações de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito; ----------

e) *Formação Profissional – Cursos Específicos*: ponderar-se-á a titularidade de cursos específicos para dirigentes.-----

Como antes referido, a **Avaliação Curricular** dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, bem como cada item nela considerada, através da aplicação da seguinte fórmula: ----------

AC = (HA + EPG + EPE + FPG + FPCE)/5

AC – Avaliação Curricular

HA - Habilitações Académicas

EPG – Experiência Profissional Geral

EPE – Experiência Profissional Específica

FPG – Formação Profissional Geral

FPCE – Formação Profissional – Cursos Específicos

1.1 Habilitações Académicas **(HA)**

Por unanimidade, o Júri decide avaliar este item da seguinte forma: ----------

Licenciatura – 16 valores;

Pós-Graduação e/ou Especialização – 17 valores;

Mestrado – 18 valores;

Doutoramento – 20 valores.

1.2 Experiência Profissional Geral **(EPG)**

Neste item, o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções públicas no âmbito da área de recrutamento para o qual o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte critério: ----------

EFP = Exercício de Funções Públicas em carreira/categoria ou funções

Exerceu <3 anos – 14 valores

Exerceu >3 anos a <6 anos – 16 valores

Exerceu >6 anos a <9 anos – 18 valores

Exerceu >9 anos – 20 valores

1.3 Experiência Profissional Específica **(EPE)**

Neste item, o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções no cargo para o qual o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte critério – exercício de cargos de direção intermédia: ----------

Não exerceu – 0 valores

1.4 Formação Profissional Geral **(FPG)**----------

Neste item, o Júri considerará 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 10 anos. São consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover, não se considerando colóquios, palestras ou ações similares. Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas. 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			
	< 7 horas	>7 horas e < 21 horas	> 21 horas e < 35 horas	> 35 horas
Pontuação	10 valores	14 valores	18 valores	20 valores

1.5 Formação Profissional – Cursos Específicos **(FPCE)**----------

Neste item, o Júri considerará os seguintes cursos específicos: GEPAL – Curso de Gestão Pública na Administração Local e CEFADAL – Cursos de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local, concluído ou com frequência.----------

Ações de formação específicas	Curso			
	Não realizado	A frequentar GEPAL	GEPAL concluído	CEFADAL concluído
Valoração	0	14	18	20

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 presente a complexidade das tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o Júri, por unanimidade, delibera 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 muita 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 suficiente 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 insuficiente 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. 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 insuficiente 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 pelo 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 insuficiente 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

Macedo de Cavaleiros, 27 de janeiro de 2025

A Presidente;

Assinado por: Cristina Maria Pires Ferreira
Num. de Identificação: 07792150
Data: 2025.01.28 09:13:46+00'00'

Cristina Maria Pires Ferreira

Os Vogais;

Assinado por: Vítor António Braz
Num. de Identificação: 08606783
Data: 2025.01.28 15:39:19+00'00'

Vítor António Bráz

Assinado por: Paulo Jorge Vilares dos Santos
Num. de Identificação: 10619540
Data: 2025.01.28 15:23:55+00'00'

Paulo Jorge Vilares dos Santos