

OBJETIVOS

Ata nº 1 – Fixação de parâmetros de avaliação, da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no âmbito do Procedimento Concursal para o Cargo de Direção Intermédia de 3º Grau – Unidade Técnica de Obras Municipais

PESSOAS CONVOCADAS	RUBRICAS
José Manuel Carapeta Maranga	
Francisco Manuel Olivença Carrão	
Baptista António Marchante Catita	

LOCAL: Edifício da Câmara Municipal
de Estremoz

DATA: 07-09-2023

HORA: 14:00 horas

Aos sete dias do mês de setembro de dois mil e vinte e três, pelas catorze horas nas instalações da Câmara Municipal de Estremoz, sitas no Rossio Marquês de Pombal, reuniu o Júri designado em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, que procedeu à adaptação à administração local do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro e por deliberação da Assembleia Municipal de 26 de abril de 2023, para o procedimento concursal de seleção para o cargo de Dirigente Intermédio de 3º Grau da Unidade Técnica de Obras Municipais, estando presentes José Manuel Carapeta Maranga, Chefe da Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos, na qualidade de presidente do Júri, Francisco Manuel Olivença Carrão, Chefe da Divisão de Águas, Saneamento, Resíduos e Obras Municipais, do Município de Sousel e Baptista António Marchante Catita, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira, do Município de Estremoz, na qualidade de 1º e 2º vogais efetivos respetivamente.

A presente reunião teve como objetivo, tendo em conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar posto a concurso, definir:

- a) Os critérios de apreciação e ponderação curricular, por referência ao perfil do cargo aprovado aprovado na Assembleia Municipal de 26/04/2023;
- b) Os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Pública;
- c) A ponderação a atribuir a cada um dos métodos (avaliação curricular e entrevista pública), no cálculo final;

Posto isto, o júri deliberou, por unanimidade o seguinte:

- 1. Avaliação Curricular (AC), com uma ponderação de 50% visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para o qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional contemplando as Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), respeitando a seguinte fórmula:**

$$\text{AC} = \text{HA} + \text{EP} + \text{FP} + \text{AD} / 4$$

Em que:

AC= Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académicas

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Handwritten signature and initials

1.1 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 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 (EP) – Este fator será expresso numa escala de 0 a 20 valores e avaliado tendo em consideração o desempenho efetivo de funções na área, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples e ponderada das classificações dos subitens a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = \frac{TSFP + TS + EPCP + FC}{4}$$

Em que:

EP = Experiência Profissional

TSFP = Tempo Serviço na Função Públicas

TS = Experiência Profissional de Técnico Superior

EPCP = Experiência Profissional em elaboração de procedimentos de contratação pública no âmbito de contratos administrativos em especial, empreitadas de obras públicas

FC = Experiência no Exercício de Cargos ou funções de Chefia

Tempo de Serviço na FUNÇÃO PÚBLICA (TSFP): Avaliar-se-á a duração do desempenho de funções públicas:

Inferior a 5 anos	0 valores
Igual ou superior a 5 anos e inferior a 12 anos	10 valores
Igual ou superior a 12 anos e inferior a 20 anos	15 valores
Igual ou superior a 20 anos	20 valores

Experiência Profissional em funções correspondentes a Técnico Superior (TS):

Avaliar-se-á o desempenho de funções, cargos ou categorias, para cujo exercício ou provimento, seja legalmente exigível a licenciatura, nos seguintes termos:

Inferior a 3 anos	0 valores
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 9 anos	10 valores
Igual ou superior a 9 anos e inferior a 15 anos	15 valores
Igual ou superior a 15 anos	20 valores



Experiência Profissional em em elaboração de procedimentos de contratação pública no âmbito de contratos administrativos em especial, empreitadas de obras públicas

Sem experiência	0 valores
Experiência até 1 ano	5 valores
Experiência superior a 1 ano e até 4 anos	10 valores
Experiência superior a 4 anos e até 10 anos	15 valores
Experiência superior a 10 anos	20 valores

Experiência no Exercício de Cargos ou Funções de Chefia (FC): Avaliar-se-á a experiência profissional no exercício de cargos ou funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de relevante interesse para o exercício das funções da unidade orgânica, sendo valorada nos seguintes termos:

Não exerceu cargos ou funções de coordenação ou outros cargos ou funções de relevante interesse	0 valores
Exercício de cargos ou funções de coordenação na área por um período até 1 ano	10 valores
Exercício de cargos de dirigente intermédio até 1 ano	15 valores
Exercício de cargos de dirigente intermédio por um período superior a 1 ano	20 valores

1.3 Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo candidato 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 5 anos, aferidas de acordo com os seguintes critérios:

Sem formação	0 valores
Participação em ações de formação, nos últimos 5 anos, com duração inferior a 50 horas	10 valores
Participação em ações de formação, nos últimos	15 valores

Handwritten signature and initials in blue ink.

5 anos, com duração total entre 50 e 100 horas	
Participação em ações de formação, nos últimos 5 anos, com duração total superior a 100 horas	20 valores

1.4 Avaliação de desempenho (AD) – em que se considerará a média aritmética da avaliação homologada relativa aos três últimos períodos e será avaliada da seguinte forma:

Avaliação de desempenho entre 4,5 e 5 valores	20 valores
Avaliação de desempenho igual ou superior a 4 e menor que 4,5 valores	18 valores
Avaliação de desempenho igual ou superior a 3,5 e menor que 4 valores	16 valores
Avaliação de desempenho igual ou superior a 3 e menor que 3,5	14 valores
Avaliação de desempenho igual ou superior a 2,5 e menor que 3	12 valores
Avaliação de desempenho igual ou superior a 2 e menor que 2,5	10 valores
Avaliação de desempenho menor que 2	0 valores

2. Entrevista Pública (EP) – na qual o júri pretende avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões e capacidades profissionais dos candidatos, de acordo com as exigências do cargo a prover. A ponderação para EP é de 50%, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples e ponderada das classificações dos fatores a avaliar de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (AMCL + EFV + CT + CRP) / 4$$

Em que:

EP = Entrevista Pública

AMCL = Atitude, Motivação e Capacidade de Liderança

EFV = Expressão e Fluência Verbal

CT = Conhecimentos Técnicos

CRP = Capacidade de Resolução de Problemas

A **Atitude, Motivação e Capacidade de Liderança (AMCL)**, avalia o comportamento do candidato em termos de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, apresentação e confiança, bem como, os motivos de apresentação da candidatura ao lugar

e o interesse do candidato pelas funções, avaliando-se a sua capacidade de liderança, de gestão e de motivação de equipas.

A **Expressão e Fluência Verbal (EFV)** avalia a coerência e clareza discursiva, a riqueza vocabular, a capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas e a capacidade e rapidez de raciocínio.

Nos **Conhecimentos Técnicos (CT)** serão analisados e ponderados os conhecimentos efetivos dos candidatos nas áreas das compras públicas e gestão de stocks.

A **Capacidade de Resolução de Problemas (CRP)** avalia a capacidade de resposta a situações imprevistas e a eficácia da solução apresentada.

A avaliação destes parâmetros far-se-á de acordo com a seguinte valoração:

Manifestação Insuficiente	Até 5 valores
Insuficiente	Até 9 valores
Suficiente	Até 13 valores
Bom	Até 16 valores
Muito Bom	Até 18 valores
Excelente	Até 20 valores

3. A Classificação Final (CF), expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 50 \% AC + 50 \% EP$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que o comporta, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha uma valoração final inferior a 9,5 valores em cada método de seleção, o que determina a sua não convocação para o método seguinte. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. -----

Os candidatos serão notificados por ofício registado, para a realização da entrevista pública.

Não havendo mais assunto a tratar, foi encerrada a reunião, pelo presidente do júri, tendo da mesma sido lavrada esta ata que, depois de lida e aprovada por todos os membros do júri acima referidos, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos.-----

O Júri

[Handwritten signature]

Francisco Pinto

[Handwritten signature]

[Faint handwritten text, possibly a signature or initials]