



## ATA N.º 01

No dia 14 do mês de julho do ano de dois mil e vinte e um, pelas 10 horas, reuniu, no edifício dos Paços do Município de Mealhada, o Júri designado por deliberação da Assembleia Municipal, de 19/04/2016, para o procedimento de seleção e recrutamento do cargo de Chefe de Divisão de Administração e Conservação do Território (doravante também designado abreviadamente por DACT), cargo de Direção Intermédia de 2.º grau do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Mealhada.

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 pontuações, 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 n.º 1 do artigo 20.º e no n.º 1 do artigo 21.º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, foi deliberado o seguinte:

- a) Admitir os/as candidatos/as 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, em cada um dos métodos de seleção e na classificação final. As ponderações dos fatores integrantes dos diferentes métodos de seleção, bem como da fórmula da classificação final traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação dos/as candidatos/as nas áreas relativas ao cargo para que o procedimento foi aberto.



## **1. Especificação, concretização e pontuação dos métodos de seleção e dos respetivos fatores de apreciação:**

### **1.1. Avaliação Curricular**

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e relevância da formação realizada.

Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores: Habilitação Académica (HA), Experiência Profissional (EP) e Formação Profissional (FP).

#### **1.1.1 Habilitação Académica**

No fator Habilitação Académica (HA), é ponderada a titularidade de grau de licenciado/a, de mestre e de doutorado/a. Por deliberação da Câmara Municipal de Mealhada, a área de habilitação académica preferencial, é a de Licenciatura em Direito ou Engenharia Civil, ponderando-se, ainda, a titularidade do grau de mestre ou doutorado nestas áreas. Tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do cargo de direção a concurso e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da categoria de técnico/a superior, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, aplicável por força do disposto no n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

Assim, o Júri deliberou atribuir aos graus académicos as valorações seguintes:

Licenciatura ou grau académico superior fora da área do Direito ou Engenharia Civil – 10 valores

Licenciatura Bolonha – 13 valores

Licenciatura pré-Bolonha – 16 valores

Mestrado Bolonha – 16 valores

Mestrado pré-Bolonha – 19 valores;

Doutoramento — 20 valores.

As habilitações académicas inferiores a licenciatura determinam a exclusão do/a candidato/a.



### 1.1.2 Formação Profissional

No fator Formação Profissional (FP), será valorada a formação relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções de técnico/a superior e, especialmente, a formação específica para o exercício de cargos dirigentes. A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade dos recursos humanos, pelo que este fator integra necessariamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional (como cursos/seminários de formação e de especialização) diretamente relacionada com a área de formação e aperfeiçoamento profissional própria do cargo de direção a concurso.

Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou que serão avaliados os seguintes parâmetros:

i) **Formação Profissional Específica (FPE):** Cursos de Pós-Graduação relacionados com a área do cargo a prover e Cursos Específicos para Cargos Dirigentes, com limite máximo de pontuação de 20 valores para este subfactor:

Sem cursos — 0 valores;

Pós-Graduação com avaliação final, e por cada — 10 valores;

Cursos Específicos para Cargos Dirigentes, e por cada — 10 valores.

ii) **Formação Profissional Geral (FPG):**

Sem formação — 0 valores;

De 1 a 99 horas de formação — 10 valores;

De 100 a 199 horas de formação — 12 valores;

De 200 a 299 horas de formação — 14 valores;

De 300 a 399 horas de formação — 16 valores;

De 400 a 499 horas de formação — 18 valores;

Mais de 500 horas de formação - 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de “Formação Profissional Geral”, o que esteja diretamente relacionado com o cargo ou com as áreas de atividade próprias do cargo de direção a concurso, que se encontre devidamente certificado e comprovado e relativo a formação frequentada nos últimos 10 anos.





Nas ações de formação profissional em que não identifiquem as horas de formação é aplicada a seguinte regra: 1 dia de formação = 6 horas de formação.

O resultado do fator "Formação Profissional (FP)" será apurado através da seguinte fórmula:

$FP = (2FPE + 1FPG) / 3$ , em que:

FPE — Formação Profissional Específica

FPG — Formação Profissional Geral.

### 1.1.3 Experiência Profissional

A avaliação do fator Experiência Profissional (EP) incide sobre a execução de atividades inerentes a postos de trabalho de técnico/a superior e, especialmente, o exercício de cargos dirigentes na área das competências da DACT, definidas no Regulamento da Estrutura Orgânica do Município, que constam do Despacho n.º 5944/2017 publicado no Diário da República, 2.ª série, N.º 128, de 5 de julho de 2017.

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o cargo de direção em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções ou atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do cargo a preencher.

Com efeito, a adequação funcional dos/as candidatos/as, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas.

Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções nas áreas acima identificadas de trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura adequada. Serão avaliados os seguintes parâmetros:

i) Experiência profissional no desempenho de funções de Técnico Superior (EPTS):

≥ 4 anos e < 5 anos - 10 Valores

≥ 5 anos e < 10 anos - 14 Valores

≥ 10 anos e < 15 anos - 16 Valores

≥ 15 anos e < 20 anos - 18 Valores

≥ 20 anos - 20 Valores



ii) Experiência profissional em Cargo(s) Dirigente(s) (EPCD):

Sem experiência - 0 Valores

< 5 anos - 12 Valores

≥ 5 anos e < 10 anos - 14 Valores

≥ 10 anos e < 15 anos - 16 Valores

≥ 15 anos e < 20 anos - 18 Valores

≥ 20 anos - 20 Valores

O resultado do fator "Experiência Profissional (EP) " será apurado através da seguinte fórmula:

$EP = (EPTS + 2EPCD) / 3$ , em que:

EPTS — Experiência profissional no desempenho de funções de Técnico Superior;

EPCD — Experiência profissional em Cargo(s) Dirigente(s).

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do Curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o/a candidato/a exerce ou exerceu funções. Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada.

### 1.2. Classificação da Avaliação Curricular

A classificação da Avaliação Curricular (CAC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

$CAC = (2HA + 1FP + 2EP) / 5$

### 1.3. Entrevista Pública.

A Entrevista Pública (EP) visa obter informações sobre competências gestionárias e comportamentais dos/as candidatos/as essenciais para o exercício do cargo a prover. A Entrevista Pública terá uma duração que não pode exceder 45 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética das classificações dos fatores que a seguir se explicitam, com arredondamento até às centésimas. O Júri deliberou ponderar os seguintes fatores, a classificar de 0 a 20 valores:



- i) Compreensão dos Modelos Gestionários e Organizacionais (MGO);
- ii) Motivação Profissional (MP);
- iii) Perfil de Liderança (PL).

Por “Compreensão dos Modelos Gestionários e Organizacionais (MGO)” entende-se um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, sobre os diversos modelos de gestão e organização para as entidades públicas, mormente autárquicas.

Por “Motivação Profissional (MP)” entende-se um discurso determinado, prospetivo e envolvente, denotando capacidade de cenarização futura correta e plausível.

Por “Perfil de Liderança (PL)” entende-se a demonstração de capacidades na orientação para os resultados, na orientação para o serviço público, no planeamento e organização, na liderança e gestão de pessoas, na otimização de recursos e visão estratégica.

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

A Classificação da Entrevista Pública (CEP) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

$$CEP = (MGO + MP + PL) / 3$$

## 2. Valoração e Classificação Final

A classificação final dos/as candidatos/as será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC * 0,50 + EP * 0,50)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.



### 3. Critérios de ordenação preferencial

Em caso de igualdade de classificações finais será tida em conta a melhor classificação obtida na Avaliação Curricular; caso continue a subsistir igualdade de valorações, atender-se-á, sucessivamente, à maior valoração nos fatores "Habilitações Académicas", "Experiência Profissional" e "Formação Profissional".

As deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião e decidido lavrar a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do Júri presentes.

**O Presidente do Júri:** -----

---

Dr. Fernando de Matos Soares de Carvalho, Diretor de Administração-Geral AC, Águas de Coimbra, EM

**Os Vogais:** -----

---

Eng.<sup>a</sup> Maria Margarida Pontes da Silva Santos Costa, Chefe de Divisão da Câmara Municipal de Mealhada

---

Dr.<sup>a</sup> Carla Cristina Pires Alves Amaro, Chefe de Divisão da Câmara Municipal de Mealhada