

**PROCEDIMENTO CONCURSAL DE SELEÇÃO PARA PROVIMENTO DE 1 CARGO DE DIRIGENTE INTERMÉDIO DE
2.º GRAU - DIVISÃO DE HABITAÇÃO**

ATA N.º 1

Definição dos critérios de seleção, ponderação e classificação final

Ao primeiro dia do mês de março de dois mil e vinte e quatro, reuniu, na Câmara Municipal de Ponta Delgada o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 2.º Grau para a Divisão de Habitação da Câmara Municipal de Ponta Delgada, aberto sob proposta do Senhor Vice-Presidente da Câmara Municipal datada de 01 de setembro de 2023, aprovada em reunião de Câmara Municipal de 06 de setembro de 2023, tendo a constituição do Júri sido aprovada por deliberação da Assembleia Municipal em sessão de 20 de setembro de 2023.

Presidente – João Nuno Almeida e Sousa - Licenciado em Direito - Diretor de Departamento de Gestão Administrativa, Recursos Humanos e Modernização;

1.º Vogal – Isabel Maria Rabiais Juromito – Licenciada em Engenharia Civil – Diretora do Departamento de Obras Mobilidade e Equipamentos Municipais; e

2.º Vogal – Francisco de Sousa Fernandes – Licenciado em Engenharia Civil – Diretor do Laboratório Regional de Engenharia Civil.

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 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, 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, o Júri, deliberou por unanimidade, o seguinte:

- a) Admitir os/as candidatos/as titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou por contrato em funções públicas por tempo indeterminado, possuidores/as de Licenciatura, dotados/as 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 licenciatura, atento o cargo de direção ora a concurso.
- b) Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) com 40% de ponderação e a Entrevista Pública (EP) com 60% de ponderação e utilizar a escala classificativa de zero a vinte valores, em cada um dos métodos de seleção, bem como na classificação final.



ESPECIFICAÇÃO, CONCRETIZAÇÃO E PONTUAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO

1 – Avaliação curricular

A avaliação curricular dos/as candidatos/as será expressa numa escala de zero a vinte valores, bem como cada fator nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula:

AC = (2 HA + 5 EP + 1 AD + 2 FP) / 10, em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

FP = Formação Profissional

1.1. - Habilitações Académicas (HA)

Neste fator, o Júri decidiu ponderar o fator Licenciatura, 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:

- a) Licenciatura – 16 valores
- b) Mestrado – 18 valores
- c) Doutoramento – 20 valores

1.2. - Experiência Profissional (EP)

Neste fator, o Júri deliberou ponderar o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover, sendo contabilizado o campo de maior valoração, da seguinte forma:

Experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura

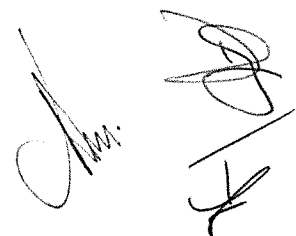
- a) 4 anos – 10 valores
- b) > 4 anos e ≤ 10 anos – 12 valores
- c) > 10 anos – 14 valores

Experiência em cargo de dirigente em áreas diferentes do cargo a prover:

- d) > 2 anos e ≤ 6 anos – 16 valores
- e) > 6 anos – 18 valores

Experiência em cargo de dirigente na área do cargo a prover:

- f) > 2 anos e ≤ 6 anos – 19 valores
- g) > 6 anos – 20 valores



1.3. - Avaliação de Desempenho (AD)

Neste fator, o Júri considerará a média das avaliações de desempenho, com efeitos na carreira/categoria de origem, das últimas três avaliações do/a candidato/a homologadas, de acordo com os seguintes critérios:

- a) < 2 – 0 valores
- b) ≥ 2 e ≤ 3 – 10 valores
- c) > 3 e $\leq 3,5$ – 12 valores
- d) $> 3,5$ e ≤ 4 – 14 valores
- e) > 4 e $\leq 4,5$ – 16 valores
- f) $> 4,5$ e ≤ 5 – 18 valores
- g) atribuição de + 2 pontos à menção de excelente

1.3.1. Aos/Às candidatos/as que não tenham as três avaliações, por fator não imputável aos/às mesmos/as, a valoração neste parâmetro será sobre as últimas avaliações de desempenho obtidas.

1.4. - Formação Profissional (FP)

Neste fator, o Júri decidiu ter em consideração as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer (diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover). As mesmas apenas são consideradas quando comprovadas através de cópia de respetivo certificado. Apenas são consideradas ações/presenças dos últimos 5 anos, comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que no 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. A avaliação da formação profissional será realizada nos seguintes termos:

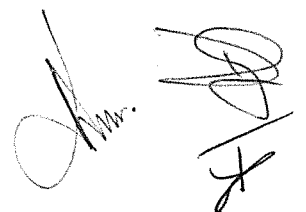
- a) Sem formação nos últimos 5 anos – 10 valores
- b) ≤ 18 horas – 12 valores
- c) > 18 horas e ≤ 45 horas – 14 valores
- d) > 45 horas e ≤ 90 horas – 16 valores
- e) > 90 horas e ≤ 120 horas – 18 valores
- f) > 120 horas – 20 valores

Serão consideradas “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional do cargo a prover.

Todas as ações de formação que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valorizadas.

No que concerne à 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 (EP)



A Entrevista Pública (EP) visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos/as candidatos/as, a sua experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o/a entrevistador/a e o/a entrevistado/a, nomeadamente os relacionados com as capacidades de liderança, de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidade inerentes ao cargo posto a concurso, o Júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles:

- Orientação para os resultados
- Liderança e gestão de pessoas
- Conhecimentos especializados e experiência
- Decisão
- Visão Estratégica
- Responsabilidade e compromisso com o serviço
- Tolerância à pressão e contrariedades

A avaliação dos fatores integrantes da EP será feita por maioria e em função da seguinte escala:

- Muito Bom --20 valores
- Bom --16 valores
- Suficiente – 12 valores
- Reduzido –8 valores
- Insuficiente – 4 valores

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 (CF):

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores e resultará da média aritmética simples ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = (0,40 x AC + 0,60 EP), 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, da qual 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 indicação das razões por que a escolha recaiu no/a candidato/a proposto/a, abstendo-se de ordenar os/as restantes candidatos/as, nos termos do n.º 5 do art.º 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à administração local pela Lei n.º 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**, em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente.

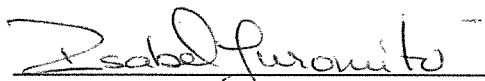
Mantendo-se a situação de empate, o Júri aplicará o critério da maior classificação na **Avaliação de Desempenho**, em que se pesará a média das avaliações de desempenho.

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.

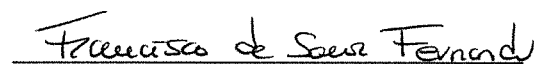
O JÚRI



João Nuno Almeida e Sousa



Isabel Maria Rabais Juromito



Francisco de Sousa Fernandes

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR
PROCEDIMENTO CONCURSAL DE SELEÇÃO PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU, DIVISÃO DE HABITAÇÃO

NOME DO/A CANDIDATO/A:

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

Pontuação/Critérios

16	Licenciatura	
18	Mestrado	
20	Doutoramento	
TOTAL		0 valores

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Pontuação/Critérios

Exercício de Funções Públicas que exija licenciatura a)

a)	10	4 anos	
	12	> 4 anos e ≤ 10 anos	
	14	> 10 anos	
b)	16	> 2 anos e ≤ 6 anos	
	18	> 6 anos	
c)	19	> 2 anos e ≤ 6 anos	
	20	> 6 anos	
TOTAL			0 valores

Exercício de Funções Públicas como dirigente em áreas diferentes do cargo a prover b)

Exercício de Funções Públicas como dirigente na área do cargo a prover c)

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD)

Pontuação/Critérios

(Considerar a AD com efeitos na carreira de origem)

Preencher: anos a que se reportam as avaliações	2017-2018	2019-2020	2021-2022
Preencher: expressão quantitativa das avaliações até as milésimas, se possível			
Média das avaliações consideradas	0,000		

Atribuição de excelente +2

0	< 2	
10	≥ 2 e ≤ 3	
12	> 3 e ≤ 3,5	
14	> 3,5 e ≤ 4	
16	> 4 e ≤ 4,5	
18	> 4,5 e ≤ 5	
TOTAL		0 valores

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Pontuação/Critérios

Com interesse específico

10	Sem formação nos últimos 5 anos	
12	≤ 18 horas	
14	> 18 horas e ≤ 45 horas	
16	> 45 horas e ≤ 90 horas	
18	> 90 horas e ≤ 120 horas	
20	> 120 horas	

TOTAL 0 valores

TOTAL

0

Total não pode ser superior a vinte

Avaliação Curricular (AC) = (2HA + SEP + 1AD + 2FP) / 10

Classificação final da Avaliação Curricular =	0	Valores
--	----------	----------------

Ponta Delgada, 01 de março de 2024

O Júri

João Nuno Almeida e Sousa

Isabel Maria Rabiais Juromito

Francisco de Sousa Fernandes

ANEXO II
FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE SELEÇÃO PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU, DIVISÃO DE HABITAÇÃO

NOME DO/A CANDIDATO/A:											
FATORES DE APECIAÇÃO	Perguntas	ELEMENTOS DO JÚRI	PONTUAÇÃO (Valores)					Classificação do Fator de Apreciação	Fundamentação		
			Insuficiente 4	Reduzido 8	Suficiente 12	Bom 16	Muito Bom 20				
ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS (OR): Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados		João Nuno Almeida e Sousa						Valor Inválido	0		
		Isabel Maria Rabiais Juromito									
		Francisco de Sousa Fernandes									
LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS (LGP): Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.		João Nuno Almeida e Sousa						Valor Inválido	0		
		Isabel Maria Rabiais Juromito									
		Francisco de Sousa Fernandes									
CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA (CEE): Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.		João Nuno Almeida e Sousa						Valor Inválido	0		
		Isabel Maria Rabiais Juromito									
		Francisco de Sousa Fernandes									
DECISÃO (D): Capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas.		João Nuno Almeida e Sousa						Valor Inválido	0		
		Isabel Maria Rabiais Juromito									
		Francisco de Sousa Fernandes									
VISÃO ESTRATÉGICA (VE): Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de		João Nuno Almeida e Sousa						Valor Inválido	0		
		Isabel Maria Rabiais Juromito									
		Francisco de Sousa Fernandes									

[illegible]

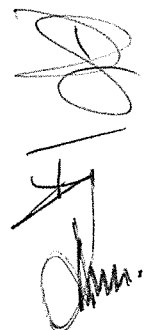
Classificação da Entrevista Pública =	0,0	valores
---------------------------------------	-----	---------

O júri

João Nuno Borba Vieira de Almeida e Sousa

Isabel Maria Rabiais Juromito

Francisco de Sousa Fernandes



ANEXO III

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE SELEÇÃO PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU, DIVISÃO DE HABITAÇÃO

NOME DO/A CANDIDATO/A:

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

CF = (40 % AC + 60 % EP)

Avaliação Curricular

valores

Entrevista Pública

valores

Classificação Final

valores

Ponta Delgada, 01 de março de 2024

O Júri

João Nuno Almeida e Sousa

Isabel Maria Rabiais Juromito

Francisco de Sousa Fernandes

