

**PROCEDIMENTO CONCURSAL DE SELEÇÃO PARA PROVIMENTO DE 1 CARGO DE DIRIGENTE INTERMÉDIO DE
3º GRAU - UNIDADE ORGÂNICA DE GESTÃO DE EQUIPAMENTOS**

ATA N.º 1

Definição dos critérios de seleção, ponderação e classificação final

Aos vinte e três dias do mês de Fevereiro de dois mil e vinte e seis, reuniu, na Câmara Municipal de Ponta Delgada o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 3.º Grau para a Unidade Orgânica de Gestão de Equipamentos da Câmara Municipal de Ponta Delgada, aberto sob proposta do Senhor Presidente da Câmara Municipal datada de 10 de dezembro de 2025, aprovada em reunião de Câmara Municipal de 10 de dezembro de 2025, tendo a constituição do Júri sido aprovada por deliberação da Assembleia Municipal em sessão de 23 de dezembro de 2025.

Presidente – Cláudio Célio Freitas Belo - Licenciado em Engenharia Mecânica - Diretor de Departamento de Gestão Ambiental;

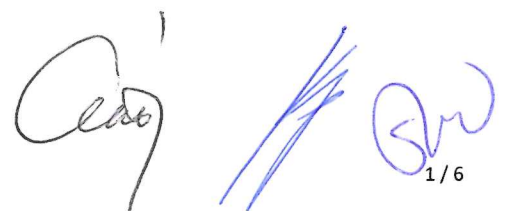
1.º Vogal – Kevin Medeiros Pacheco – Licenciado em Engenharia Civil – Chefe de Divisão da Divisão de Resíduos Sólidos Urbanos;

2.º Vogal – Selma Andrea Rezendes Cordeiro Amaral – Licenciada em Engenharia do Ambiente – Chefe de Divisão da Divisão do Ambiente e Qualidade dos Serviços Municipalizados da Água e Saneamento de Ponta Delgada.

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.

Requisitos Legais de Provimento: Os constantes no artigo 12º, da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na atual redação.

Perfil: Trabalhador em funções públicas por tempo indeterminado, licenciado, dotado de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúna quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, nos termos do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na atual redação. Preferencialmente com experiência comprovada no desempenho de funções dirigentes na área de atuação em apreço.



1 / 6

Conteúdo funcional: as competências previstas no artigo 15.º, da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na atual redação, e, ainda, as definidas na Estrutura e Organização dos Serviços do Município de Ponta Delgada, publicado na 2.ª série, n.º 6 parte H, do Diário da Republica, Despacho n.º 431/2023, de 9 de janeiro.

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 dois 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 Entrevista Pública (EP) com 60% de ponderação e utilizar a escala classificativa de zero a vinte valores e a Avaliação Curricular (AC) com 40% de ponderação, em cada um dos métodos de seleção, bem como na classificação final.

ESPECIFICAÇÃO, CONCRETIZAÇÃO E PONTUAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO

I – 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.

1.1. - 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 a mudança e inovação;
- Orientação para os resultados;
- Iniciativa;
- Organização, planeamento e gestão de projetos;
- Orientação para a Segurança;
- Tomada de decisão;
- Coordenação de equipas.

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

- Elevado - 20 valores;
- Bom - 16 valores;



2 / 6

- 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 I).

II – 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

2.1. - 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

2.2. - 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:

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

- a) 2 anos -----10 valores
- b) > 2 anos e ≤ 4 anos ----- 12 valores
- c) > 4 anos -----14 valores

2.2.2.- Experiência em cargo de dirigente em áreas diferentes do cargo a prover:

- d) até 2 anos ----- 16 valores
e) > a 2 anos ----- 18 valores

2.2.3.- Experiência em cargo de dirigente na área do cargo a prover:

- f) até 4 anos ----- 19 valores
g) > a 4 anos ----- 20 valores

2.3. - 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, até ao máximo de 20 valores.

2.3.1. 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.

2.4. - 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 ----- 0 valores

Clara *[assinatura]* *[assinatura]* *[assinatura]*
4/6

- 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

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

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

2.5. - 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).

III – Classificação Final (CF)

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores e resultará da média aritmética 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, será considerado como critério de preferência a maior classificação obtida na Experiência Profissional; mantendo-se a igualdade, será considerada a maior classificação na Avaliação 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.

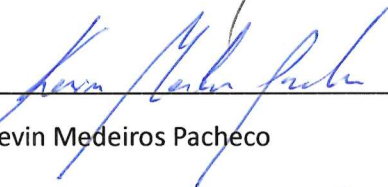


5 / 6

O JÚRI



Cláudio Célio Freitas Belo



Kevin Medeiros Pacheco



Selma Andrea Rezendes Cordeiro Amaral