



Designação do concurso: Procedimento de recrutamento para provimento de cargo de direção intermédia de 2.º grau – Chefe da Divisão de Administração e Serviços Instrumentais

Cód. do processo: 2022/250.10.101/3

Ata n.º 1

Ata de reunião do júri para fixação de critérios de apreciação e ponderação de avaliação curricular e de entrevista

Aos 07 dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e dois, reuniu, o júri do procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 2.º grau - Chefe da Divisão de Administração e Serviços Instrumentais, nomeado para o efeito, por deliberação da Assembleia Municipal de 26-02-2021 e constituído por Maria João Brites da Costa Henriques, Chefe de Divisão, da Divisão de Assuntos Administrativos no Município de Tomar, presidente e pelos vogais Sónia Sofia Alves Bastos, Chefe de Divisão, da Divisão de Educação, Intervenção Social e Ambiente no Município de Tomar e António Jacinto Branco Moreira Guerreiro, Diretor de Departamento do Departamento de Obras Municipais no Município de Tomar, a fim de fixarem os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista pública, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa.

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade, fixar os seguintes critérios para avaliação da entrevista pública e da avaliação curricular:

1. Avaliação Curricular

O júri procedeu à fixação dos fatores de apreciação conducentes à avaliação curricular de acordo com a fórmula de conversão que consta das quatro fichas anexas à presente ata (Fichas A, B, C e D), sendo que essa avaliação será classificada de 0 a 20 valores e visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos para o exercício de cargo de dirigente, através dos fatores a seguir enunciados:

1. Habilitações académicas (HA) – onde será ponderada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.
2. Formação profissional (FP) – em que se ponderam as ações de formação e formação profissional, relacionadas com a área funcional do cargo a prover.
3. Experiência profissional (EP) – em que se pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que foi aberto o concurso.

A fórmula a utilizar será a seguinte:

$$AC = \frac{HA+2FP+4EP}{7}$$

Em que:

- AC - Avaliação curricular
- HA - Habilitações académicas
- FP - Formação profissional
- EP - Experiência profissional.



As regras a observar na valorização dos diversos elementos que integram a avaliação curricular são as seguintes:

- a) Habilitações Académicas (HA) - habilitações legalmente exigidas - 18 valores; habilitações superiores às legalmente exigidas – 20 valores.

São consideradas as habilitações legalmente exigidas, se corresponderem a licenciatura, para os candidatos que a concluíram antes do processo de Bolonha e a “Estudos de 1.º Ciclo” com uma formação compreendida entre 210 e 240 créditos ECTS, para os restantes, exceto para as licenciaturas que exijam mestrado integrado (estudos de 1.º e 2.º ciclos) e confirmam entre 300 a 360 créditos ECTS, para o exercício da profissão.

- b) Formação Profissional (FP) – A formação profissional será pontuada, com o máximo de 20 valores, e será feita em função da participação em ações de formação, pós-graduações, diplomas de especialização ou outra formação equiparada, do seguinte modo e de acordo com a seguinte fórmula:

- Pontuação base – 10 pontos.
- Por Cada ação de formação com pelo menos 14 horas – Acresce 0,2 pontos
- Por cada pós-graduação, diploma de especialização, Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local (CEFADAL), Curso de Gestão Pública na Administração Local (GEPAL) ou outra formação equiparada – Acresce 2 pontos

$$FP= 10+(0,2 \times A)+(2 \times B)$$

Em que:

- A- N.º de ações de formação com pelo menos 14 horas;
- B- N.º de pós-graduações e diplomas de especialização, bem como Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local (CEFADAL), Curso de Gestão Pública na Administração Local (GEPAL) ou outra formação equiparada.

- c) Experiência Profissional (EP) - A determinação da pontuação deste fator será avaliada com o máximo de 20 valores, do seguinte modo e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP= 10+(0,5 \times A)+(0,3 \times B)+(0,2 \times C)$$

Em que:

- A- Exercício de funções em cargo dirigente – correspondendo cada período de um ano completo a um ponto;
- B- Tempo de serviço na administração local (excluindo o tempo de serviço contabilizado em A e C, se existir) – correspondendo cada período de um ano completo a um ponto;
- C- Tempo de serviço na administração pública (excluindo o tempo de serviço contabilizado em A e B, se existir) – correspondendo cada período de um ano completo a um ponto.

2. Entrevista Pública

Visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos para o exercício de cargo dirigente, por comparação com o perfil de exigência da função, sendo, para o efeito, formuladas aos candidatos questões – tipo, de idêntico grau de



dificuldade cujas respostas deverão ser dadas num tempo rigorosamente igual para todos e focando um conjunto de pontos-chave previamente definidos e igualmente pontuados, conforme ficha anexa à presente ata (Ficha E).

Cada fator de apreciação terá duas vertentes de avaliação, uma de apreciação geral e outra de apreciação de pormenor, sendo cada um avaliado numa escala de 1 a 5 nas duas vertentes, conforme grelha infra.

A fórmula a utilizar será a seguinte:

$$EP = \frac{Af1+Af2+Bf1+Bf2+Cf1+Cf2+Df1+Df2}{2}$$

Em que:

EP – Entrevista pública

Af1 – Pontuação do fator A na vertente “Apreciação geral”

Af2 – Pontuação do fator A na vertente “Apreciação de pormenor”

Bf1 – Pontuação do fator B na vertente “Apreciação geral”

Bf2 – Pontuação do fator B na vertente “Apreciação de pormenor”

Cf1 – Pontuação do fator C na vertente “Apreciação geral”

Cf2 – Pontuação do fator C na vertente “Apreciação de pormenor”

Df1 – Pontuação do fator D na vertente “Apreciação geral”

Df2 – Pontuação do fator D na vertente “Apreciação de pormenor”

Grelha de avaliação dos factores de apreciação da entrevista

| Factores de apreciação | Apreciação geral (f1) | Apreciação de pormenor (f2) |
|--|--|--|
| A - Aprofundamento dos aspetos curriculares Habilitações, qualidade da experiência profissional que ponderará os conhecimentos de aspetos legais organizativos e relacionados com a função a prover, avaliará qualitativamente os conhecimentos aprendidos através do exercício efetivo das diversas funções que tenha desempenhado. | Favorável preferencialmente – 5 valores; | Demonstra possuir experiência profissional excelente para o cargo a prover – 5 valores |
| | Bastante favorável – 4 valores; | Demonstra possuir experiência relevante para o cargo a prover – 4 valores |
| | Favorável – 3 valores; | Demonstra possuir experiência profissional para o cargo a prover – 3 valores |
| | Favorável com reservas – 2 valores; | Demonstra possuir pouca experiência profissional para o cargo a prover – 2 valores |
| | Não favorável – 1 valor | Não demonstra possuir experiência profissional para o cargo a prover – 1 valor |
| B- Enquadramento organizacional e funcional Avalia o conhecimento da função e o seu enquadramento organizacional. | Favorável preferencialmente – 5 valores; | Excelente conhecimento da função a desempenhar e do seu enquadramento na autarquia – 5 valores |
| | Bastante favorável – 4 valores; | Bom conhecimento da função a desempenhar e do seu enquadramento na autarquia – 4 valores |
| | Favorável – 3 valores; | Bom conhecimento da função a desempenhar e do seu enquadramento na autarquia – 3 valores |
| | Favorável com reservas – 2 valores; | Razoável conhecimento da função a desempenhar e do seu enquadramento na autarquia – 2 valores |
| | Não favorável – 1 valor | Fraco conhecimento da função a desempenhar e do seu enquadramento na autarquia – 1 valor |
| C- Motivação, capacidade de relacionamento e interesse para a função Avalia a direção e sentido vocacional através da deteção de diversas motivações, capacidade para estabelecer objetivos - propostas organizacionais, capacidade em | Favorável preferencialmente – 5 valores; | Excelente interesse e motivação pelo desempenho da função – 5 valores |
| | Bastante favorável – 4 valores; | Grande interesse e motivação pelo desempenho da função – 4 valores |
| | Favorável – 3 valores; | Interesse e motivação pelo desempenho da função – 3 valores |
| | Favorável com reservas – 2 valores; | Interesse e razoável motivação pelo desempenho da função – 2 valores |



| | | |
|--|--|---|
| estabelecer relações intra e interorganizacionais, capacidade de iniciativa e criatividade e sentido de responsabilidade. | Não favorável – 1 valor | Interesse e fraca motivação pelo desempenho da função – 1 valor |
| D- Comportamento em entrevista avalia o perfil para o cargo através, nomeadamente, dos seguintes aspetos: expressão e fluência verbais, estabilidade emocional, autocontrolo, sentido crítico, capacidade de argumentação e fundamentação e espírito de liderança. | Favorável preferencialmente – 5 valores; | Excelente comportamento – 5 valores |
| | Bastante favorável – 4 valores; | Muito bom comportamento – 4 valores |
| | Favorável – 3 valores; | Bom comportamento – 3 valores |
| | Favorável com reservas – 2 valores; | Suficiente comportamento – 2 valores |
| | Não favorável – 1 valor | Insuficiente comportamento – 1 valor |

O ordenamento final dos concorrentes será expresso numa escala de 0 a 20 valores (Ficha F), e resulta da média aritmética simples dos resultados obtidos na Avaliação Curricular e na Entrevista Pública, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = \frac{AC + EP}{2}$$

Em que:

CF- Classificação Final
AC- Avaliação Curricular
EP- Entrevista Pública

Findo o procedimento concursal, o júri elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 5 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na redação dada pela Lei 51/2005, de 30 de agosto e 64/2011, de 22 de dezembro, adaptada à Administração Local pela Lei 49/2012, de 29 de agosto.

Em caso de igualdade de classificação final dos candidatos a ordenação será definida da seguinte forma:

- 1º - O candidato que tenha mais anos de exercício de funções em cargo dirigente
- 2º - O candidato que tenha obtido pontuação mais elevada na Avaliação Curricular
- 3º - O candidato que tenha obtido pontuação mais elevada na Entrevista Pública

3. Termo de encerramento

Esta ata é composta por 10 páginas, sendo que as últimas 6, dizem respeito aos anexos A a F, a qual é assinada digitalmente pelos membros do júri.

Assinatura digital qualificada dos membros do júri



Avaliação curricular

Ficha A - Habilitações académicas

Classificação:

| | |
|--|---------|
| | Valores |
|--|---------|

| | |
|--------------------------------|--|
| Designação do concurso: | Procedimento de recrutamento para provimento de cargo de direção intermédia de 2.º grau – Chefe da Divisão de Administração e Serviços Instrumentais |
| Cód. do processo: | 2022/250.10.101/3 |
| Nome do candidato: | |
| Cód. do candidato: | |

| Habilitações do candidato |
|---|
| |
| <input type="checkbox"/> - Habilitações legais mínimas exigidas |
| <input type="checkbox"/> - Habilitações superiores às legalmente exigidas |

| Escala de avaliação |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilitações legais mínimas exigidas -----18 valores ▪ Habilitações superiores às legalmente exigidas-----20 valores |



Avaliação curricular

Ficha B - Formação Profissional

Classificação:

| | |
|--|---------|
| | Valores |
|--|---------|

| | |
|--------------------------------|--|
| Designação do concurso: | Procedimento de recrutamento para provimento de cargo de direção intermédia de 2.º grau – Chefe da Divisão de Administração e Serviços Instrumentais |
| Cód. do processo: | 2022/250.10.101/3 |
| Nome do candidato: | |
| Cód. do candidato: | |

| Escala de avaliação |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pontuação base – 10 pontos. ▪ Por cada ação de formação com pelo menos 14 horas – Acresce 0,2 pontos. ▪ Por cada pós-graduação, diploma de especialização ou outra formação equiparada – Acresce 2 pontos. |

| Formação profissional do candidato | | |
|--|---------|-----------|
| Ações de formação com pelo menos 14 horas | | |
| Designação | Duração | Pontuação |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| Total de pontos (A) | | |
| Pós-graduações, Diploma de Especialização ou outra formação equiparada | | |
| Designação | Duração | Pontuação |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| Total de pontos (B) | | |

| Fórmula de cálculo |
|---|
| 10+0,2A+2B c/ limite de 20 valores |



Avaliação curricular

Ficha C - Experiência Profissional

Classificação:

| | |
|--|---------|
| | Valores |
|--|---------|

| | |
|--------------------------------|--|
| Designação do concurso: | Procedimento de recrutamento para provimento de cargo de direção intermédia de 2.º grau – Chefe da Divisão de Administração e Serviços Instrumentais |
| Cód. do processo: | 2022/250.10.101/3 |
| Nome do candidato: | |
| Cód. do candidato: | |

| Escala de avaliação |
|--|
| A – Exercício de funções em cargo dirigente – correspondendo cada período de um ano completo a um ponto. |
| B – Tempo de serviço na administração local (excluindo o tempo de serviço contabilizado em A e C, se existir) – correspondendo cada período de um ano completo a um ponto; |
| C – Tempo de serviço na administração pública (excluindo o tempo de serviço contabilizado em A e B, se existir) – correspondendo cada período de um ano completo a um ponto; |

| Experiência profissional do candidato | |
|---|----------|
| Designação | N.º Anos |
| Exercício de funções em cargo dirigente (A) | |
| Tempo de serviço na administração local (B) | |
| Tempo de serviço na administração pública (C) | |

| Fórmula de cálculo |
|--|
| 10+(0,5x A)+(0,3xB)+(0,2xC) c/ limite de 20 valores |



Avaliação curricular

Ficha D – Resumo das fichas A, B e C

Classificação:

| | |
|--|---------|
| | Valores |
|--|---------|

| | |
|--------------------------------|--|
| Designação do concurso: | Procedimento de recrutamento para provimento de cargo de direção intermédia de 2.º grau – Chefe da Divisão de Administração e Serviços Instrumentais |
| Cód. do processo: | 2022/250.10.101/3 |
| Nome do candidato: | |
| Cód. do candidato: | |

| Fatores de avaliação | Pontuação |
|------------------------------|-----------|
| A – Habilitações Académicas | |
| B – Formação Profissional | |
| C – Experiência Profissional | |
| Total de pontos | |

| Fórmula de cálculo |
|---|
| $\frac{A+(2 \times B)+(4 \times C)}{7}$ |



Entrevista pública

Ficha E – Entrevista pública

Classificação:

| | |
|--|---------|
| | Valores |
|--|---------|

| | |
|--------------------------------|--|
| Designação do concurso: | Procedimento de recrutamento para provimento de cargo de direção intermédia de 2.º grau – Chefe da Divisão de Administração e Serviços Instrumentais |
| Cód. do processo: | 2022/250.10.101/3 |
| Nome do candidato: | |
| Cód. do candidato: | |

| Factores de apreciação | Apreciação geral (f1) | | Apreciação de pormenor (f2) | |
|---|--|------|--|------|
| | Fundamentação | Nota | Fundamentação | Nota |
| A - Aprofundamento dos aspetos curriculares Habilitações, qualidade da experiência profissional que ponderará os conhecimentos de aspetos legais organizativos e relacionados com a função a prover, avaliará qualitativamente os conhecimentos aprendidos através do exercício efetivo das diversas funções que tenha desempenhado. | Favorável preferencialmente – 5 valores; | | Demonstra possuir experiência profissional excelente para o cargo a prover – 5 valores | |
| | Bastante favorável – 4 valores; | | Demonstra possuir experiência relevante para o cargo a prover – 4 valores | |
| | Favorável – 3 valores; | | Demonstra possuir experiência profissional para o cargo a prover – 3 valores | |
| | Favorável com reservas – 2 valores; | | Demonstra possuir pouca experiência profissional para o cargo a prover – 2 valores | |
| | Não favorável – 1 valor | | Não demonstra possuir experiência profissional para o cargo a prover – 1 valor | |
| B- Enquadramento organizacional e funcional Avalia o conhecimento da função e o seu enquadramento organizacional. | Favorável preferencialmente – 5 valores; | | Excelente conhecimento da função a desempenhar e do seu enquadramento na autarquia – 5 valores | |
| | Bastante favorável – 4 valores; | | Bom conhecimento da função a desempenhar e do seu enquadramento na autarquia – 4 valores | |
| | Favorável – 3 valores; | | Bom conhecimento da função a desempenhar e do seu enquadramento na autarquia – 3 valores | |
| | Favorável com reservas – 2 valores; | | Razoável conhecimento da função a desempenhar e do seu enquadramento na autarquia – 2 valores | |
| | Não favorável – 1 valor | | Fraco conhecimento da função a desempenhar e do seu enquadramento na autarquia – 1 valor | |
| C- Motivação, capacidade de relacionamento e interesse para a função Avalia a direção e sentido vocacional através da deteção de diversas motivações, capacidade para estabelecer objectivos - propostas organizacionais, capacidade em estabelecer relações intra e interorganizacionais, capacidade de iniciativa e criatividade e sentido de responsabilidade. | Favorável preferencialmente – 5 valores; | | Excelente interesse e motivação pelo desempenho da função – 5 valores | |
| | Bastante favorável – 4 valores; | | Grande interesse e motivação pelo desempenho da função – 4 valores | |
| | Favorável – 3 valores; | | Interesse e motivação pelo desempenho da função – 3 valores | |
| | Favorável com reservas – 2 valores; | | Interesse e razoável motivação pelo desempenho da função – 2 valores | |
| | Não favorável – 1 valor | | Interesse e fraca motivação pelo desempenho da função – 1 valor | |
| D- Comportamento em entrevista avalia o perfil para o cargo através, nomeadamente, dos seguintes aspetos: expressão e fluência verbais, estabilidade emocional, auto controlo, sentido crítico, capacidade de | Favorável preferencialmente – 5 valores; | | Excelente comportamento – 5 valores | |
| | Bastante favorável – 4 valores; | | Muito bom comportamento – 4 valores | |
| | Favorável – 3 valores; | | Bom comportamento – 3 valores | |
| | Favorável com reservas – 2 valores; | | Suficiente comportamento – 2 valores | |



| | | | | |
|---|-------------------------|--|--------------------------------------|--|
| argumentação e fundamentação e espírito de liderança. | Não favorável – 1 valor | | Insuficiente comportamento – 1 valor | |
|---|-------------------------|--|--------------------------------------|--|

Fórmula de cálculo

$$\frac{Af1+Af2+Bf1+Bf2+Cf1+Cf2+Df1+Df2}{2}$$

Classificação final

Ficha F – Classificação final

Classificação:

| | |
|--|---------|
| | Valores |
|--|---------|

| | |
|--------------------------------|--|
| Designação do concurso: | Procedimento de recrutamento para provimento de cargo de direção intermédia de 2.º grau – Chefe da Divisão de Administração e Serviços Instrumentais |
| Cód. do processo: | 2020/250.10.101/3 |
| Nome do candidato: | |
| Cód. do candidato: | |

| Métodos de seleção | Classificação |
|--------------------------|---------------|
| A – Avaliação curricular | |
| B – Entrevista pública | |

Fórmula de cálculo

$$\frac{A+B}{2}$$