



# MUNICÍPIO DE BARRANCOS

## CÂMARA MUNICIPAL

*Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'José H.' or similar.*

### Ata n.º 1

#### Ata de Definição de Critérios

##### Procedimento concursal para provimento de cargo de Direção

##### Intermédia de 3.º Grau para a Unidade Orgânica de Obras e Serviços Urbanos

1 - Aos dezasseis dias do mês de maio do ano dois mil e dezanove, nesta Vila de Barrancos, Edifício do Paços do Município, pelas dez horas, reuniram os (as) senhores (as) Ana Helena Condeça Sampaio - Chefe da Divisão de Obras e Serviços Urbanos da Câmara Municipal de Moura, na qualidade de presidente do Júri, Lurdes Mendes Saramago Agulhas - Chefe da Unidade Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Barrancos e Carlos Alberto Elvira Pica, Coordenador Operacional Municipal do Serviço Municipal de Proteção Civil da Câmara Municipal de Barrancos, 1º e 2º vogais efetivos, respetivamente, os quais constituem o júri do procedimento concursal para o provimento do cargo de direção intermédia de 3º grau, chefe de Unidade de Obras e Serviços Urbanos desta câmara municipal, aberto por despacho do senhor Presidente da Câmara, datado de 07 de maio de 2019, tendo sido a constituição do júri aprovada pela deliberação n.º 07/AM/2019 de 26 de abril.

2 – A reunião teve com objetivo analisar e aprovar os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação, bem como o sistema de classificação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos para o provimento do cargo de direção intermédia de 3º grau, chefe da Unidade de Obras e Serviços Urbanos (Licenciatura em Arquitetura), de harmonia com o Mapa de Pessoal e Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Barrancos.

3 - Assim, nos termos do nº 1 do artigo 20.º e do nº 1 do artigo 21º da Lei n.º 2/2004 de 15/01 alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, e alterada pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto e pelo Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23/10, o júri deliberou, por unanimidade, estabelecer que, de harmonia com o aviso/oferta pública de recrutamento, a seleção dos candidatos seria realizado de acordo com a avaliação curricular e uma entrevista pública, tendo acordado o seguinte:

A  
JAS-CA  
A.

4 - Métodos de seleção a utilizar serão - Avaliação Curricular e Entrevista Pública;

4.1 - Avaliação Curricular - Serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

a) Habilitação Académica (HA) – será ponderado a formação académica dos candidatos, numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Licenciatura, ao abrigo do regime jurídico dos graus e diplomas do ensino superior, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março (Processo de Bolonha) – 16 valores;
- Licenciatura, ao abrigo de organização de estudos anterior ao estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março, ou Mestrado – 18 valores;
- Doutoramento – 20 valores;

b) Experiência Profissional (EP) – será ponderada a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias na área de atividade para que é aberto o procedimento concursal, classificada numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Até 5 anos – 16 valores
- De 6 a 12 anos – 18 valores
- Superior a 12 anos - 20 valores

*Ata  
José  
M.*

c) Formação Profissional (FP) – será aferido o número total de horas de formação frequentadas cujos conteúdos abrangam a aquisição e aperfeiçoamento de conhecimentos para o melhor desempenho nas funções da área funcional do concurso, classificada numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Inferior a 20 horas – 0 valores
- Entre 20 e 50 horas – 10 valores
- Entre 51 e 100 horas – 15 valores
- Mais de 100 horas – 20 valores

Se a duração das ações de formação estiver traduzida em dias, far-se-á a conversão em horas, sendo 1 dia de formação igual a 7 horas.

d) Avaliação de Desempenho (AD) – será ponderada a média das menções quantitativas da avaliação do desempenho obtidas nos anos 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018 nos seguintes termos:

- Média inferior a 2,4 – 0 valores
- Média entre 2,5 e 2,9 – 10 valores
- Média entre 3 e 3,4 – 14 valores
- Média entre 3,5 e 3,9 – 16 valores
- Média entre 4 e 4,4 – 18 valores
- Média superior ou igual a 4,5 – 20 valores

Caso se verifique a não existência de avaliação de desempenho em alguns dos anos, será considerada a classificação de 3 por cada ano não avaliado, que corresponde a adequado.

4.2 - A Avaliação Curricular será classificada numa escala de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 40 % na avaliação final, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HA+EP+FP+AD)}{4}$$

Para efeitos de Avaliação Curricular, o Júri procedeu a elaboração de uma ficha de avaliação, cujo modelo se encontra anexo a presente ata (Anexo 1)

*J. S. L.*  
*A.*

5 - Entrevista Publica (EP) - visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tendo por referência as atribuições e competências dos titulares de cargos dirigentes e o perfil pretendido, de forma a determinar se o perfil do candidato corresponde ao perfil exigido para ocupação do respetivo posto de trabalho.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos:

Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os fatores de apreciação da entrevista pública, são:

Critério A): Competências técnicas e aptidão para o exercício das funções de direção a desempenhar no cargo.

- Conhecimento Elevado – (20 valores);
- Conhecimento Bom - (16 valores);
- Conhecimento Suficiente - (12 valores);
- Conhecimento Reduzido - (8 valores);
- Conhecimento Insuficiente - (4 valores).

Critério B): Capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança demonstrada na procura de seleção perante situações problemáticas hipoteticamente colocadas.

*A  
A5-110  
A.*

- Conhecimento Elevado – (20 valores);
- Conhecimento Bom - (16 valores);
- Conhecimento Suficiente - (12 valores);
- Conhecimento Reduzido - (8 valores);
- Conhecimento Insuficiente - (4 valores).

Critério C): Motivação relacionada com o projeto e expectativas em relação a função a que concorre.

- Conhecimento Elevado – (20 valores);
- Conhecimento Bom - (16 valores);
- Conhecimento Suficiente - (12 valores);
- Conhecimento Reduzido - (8 valores);
- Conhecimento Insuficiente - (4 valores).

A classificação da entrevista pública, resultará da média aritmética simples das pontuações obtidas nos critérios A), B) e C).

Este fator será valorado numa escala de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 60 % na avaliação final.

Para efeitos de Entrevista Pública, o Júri procedeu a elaboração de uma ficha de avaliação, cujo modelo se encontra anexo a presente ata (Anexo 2)


6 – Classificação Final (CF) – Para efeitos de valoração final, a avaliação curricular terá a valoração de 40% e a entrevista pública, terá a ponderação de 60%, através da seguinte fórmula:

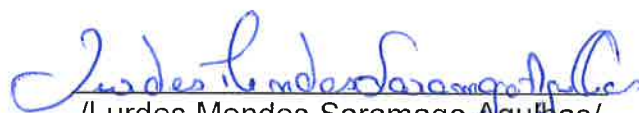
$$CF = (AC \times 40\%) + (EP \times 60\%)$$

Para efeitos de Classificação Final, o Júri procedeu a elaboração de uma ficha auxiliar, cujo modelo se encontra anexo a presente ata (Anexo 3)

7 - Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, eram onze horas e trinta minutos, da qual para constar foi elaborada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.

O JÚRI

  
/Ana Helena Condeça Sampaio/

  
/Lurdes Mendes Saramago Aguilas/

  
/Carlos Alberto Elvira Pica/

Avaliação Curricular (AC) =  $(HA+EP+FP+AD)/4$

Habilitação Acadêmica (HA)

Nome do Candidato	Lic., ao abrigo do DL-74/2006 (Proc. de Bolonha)	Lic., ao abrigo do DL-74/2006 (Mestrado)	Doutoramento

*Assessoria  
H.*

Experiência Profissional (EP)

Nome do Candidato	Até 5 anos	De 6 a 12 anos	Superior a 12 anos

## Formação Profissional (FP)

Nome do Candidato	Inferior a 20 horas	Entre 20 e 50 horas	Entre 51 e 100 horas	Mais de 100 horas

*F. Aguilera H.*

## Avaliação de Desempenho (AD)

Nome do Candidato	Média inferior a 2,4	Média entre 2,5 e 2,9	Média entre 3 e 3,4	Média entre 3,5 e 3,9	Média entre 4 e 4,4	Média igual ou superior a 4,5



Nome: \_\_\_\_\_

Entrevista Pública (EP) = (A+B+C)/3

Os fatores de apreciação da entrevista pública, são:

Critério A): Competências técnicas e aptidão para o exercício das funções de direção a desempenhar no cargo.

- Conhecimento Elevado – (20 valores);
- Conhecimento Bom - (16 valores);
- Conhecimento Suficiente - (12 valores);
- Conhecimento Reduzido - (8 valores);
- Conhecimento Insuficiente - (4 valores).

Critério B): Capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança demonstrada na procura de seleção perante situações problemáticas hipoteticamente colocadas.

- Conhecimento Elevado – (20 valores);
- Conhecimento Bom - (16 valores);
- Conhecimento Suficiente - (12 valores);
- Conhecimento Reduzido - (8 valores);
- Conhecimento Insuficiente - (4 valores).

Critério C): Motivação relacionada com o projeto e expectativas em relação a função a que concorre.

- Conhecimento Elevado – (20 valores);
- Conhecimento Bom - (16 valores);
- Conhecimento Suficiente - (12 valores);
- Conhecimento Reduzido - (8 valores);
- Conhecimento Insuficiente - (4 valores).

*A*  
*Assessor*  
*H.*

Classificação Final (CF) = (ACx40%) + (EPx60%)

Nome	Avaliação Curricular (AC) = (HA+EP+FP+AD)/4				Soma (AC)
	Habilitação Acadêmica (HA)	Experiência Profissional (EP)	Formação Profissional (FP)	Avaliação de Desempenho (AD)	

Nome	Entrevista Pública (EP) = (A+B+C)/3			Soma (EP)
	Critério A)	Critério B)	Critério C)	

Nome	Classificação Final (CF) = (ACx40%) + (EPx60%)		
	(ACx40%)	(EPx60%)	Soma (CF)

*Handwritten signature:*  
 J. A. S. L. A.