



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