



Câmara Municipal de Sesimbra

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE ASSUNTOS JURÍDICOS - Ref. 2_DD

DEFINIÇÃO DE PARÂMETROS DE APRECIÇÃO, PONDERAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

ATA Nº 1

Aos dezassete dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e cinco, nas instalações do Departamento de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Sesimbra, reuniram João Gaspar Simões, Advogado e Consultor Jurídico, Ana Maria Varela Sofio, Diretora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, em regime de substituição, e Aníbal José Medeiros Sardinha, Diretor do Departamento Financeiro aposentado, os quais constituem o júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe, autorizado por deliberação da Assembleia Municipal datada de 30 de setembro de 2024, a fim definirem os critérios de apreciação, ponderação e classificação final dos métodos de seleção de Avaliação Curricular e de Entrevista Profissional de seleção.

I – Avaliação Curricular (AC)

1) - A Avaliação Curricular (AC) consiste na análise e classificação dos currículos apresentados pelos candidatos, cuja apreciação recairá sobre a habilitação académica de base (HAB) ou a sua equiparação legalmente reconhecida; sobre a formação profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e o aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área de atuação do cargo a prover e/ou com o reforço das competências de gestão dos candidatos, e sobre a experiência profissional (EP), em que se apreciará o desempenho efetivo de funções, com especial relevância para a área de atuação do cargo a prover, sendo avaliada pela sua duração.

2) - A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,3HAB + 0,2FP + 0,5EP$$

3) – A avaliação dos currículos realizar-se-á de acordo com os critérios abaixo definidos para cada um dos fatores de apreciação:



Câmara Municipal de Sesimbra

a) - Habilitação Académica de Base (HAB)

Título Académico	Valoração
Mestrado pré-Bolonha ou Doutoramento preferencial	20 Valores
Mestrado pré-Bolonha ou Doutoramento não preferencial	16 Valores
Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado pós- Bolonha preferencial	19 Valores
Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado pós- Bolonha não preferencial	15 Valores
Licenciatura pós-Bolonha preferencial	14 Valores
Licenciatura pós-Bolonha não preferencial	13 Valores

No caso de os candidatos possuírem mais do que um grau académico, atribuir-se-á a valoração ao grau académico preferencial ou ao grau académico de nível superior.

b) - Formação Profissional (FP)

No fator «Formação Profissional» (FP) serão consideradas apenas ações de formação relacionadas com a área de atuação do cargo a prover e/ou reforço das competências de gestão dos candidatos, obtidas nos últimos 15 anos e devidamente certificadas.

As ações de formação integram pós-graduações, cursos, seminários, encontros, jornadas, conferências, simpósios, colóquios, debates e palestras, sendo avaliadas de acordo com a sua duração.

No caso de a carga horária não constar do certificado da respetiva ação de formação, considera-se que a mesma é de 7 horas por cada dia indicado no referido documento.

A cada ação de formação são atribuídos os seguintes valores, até um máximo de 20 valores:

Quadro 1

Duração	Valoração
Sem formação ou sem formação certificada	0
Até 7 horas	1 Valor, por cada ação
De 8 a 21 horas	2 Valores, por cada ação
De 21 a 35 horas	3 Valores, por cada ação
> 35 horas	5 Valores, por cada ação

Quadro 2

Pós-graduação relacionada com a área de atuação ou Curso de Alta Direção em Administração Autárquica (GEPAL ou CEFADAL) – não cumulável com a formação do Quadro 1	Acresce 2 pontos ao total obtido nas ações de formação (Quadro 1)
--	---



Câmara Municipal de Sesimbra

c) – Experiência Profissional (EP)

No fator «Experiência Profissional» (EP) será considerado o exercício de funções na carreira de técnico superior ou em cargo dirigente, tendo em conta a sua duração, nos seguintes termos:

Carreira/ Cargo	Duração	Valoração
Exercício de funções só na carreira de técnico superior	De 6 até 9 anos	15 valores
Exercício de funções só na carreira de técnico superior	> De 9 anos	16 valores
Exercício de funções em cargo dirigente ou de coordenação	< de 1 ano	A valoração será atribuída em função do nº de anos de exercício de funções na carreira de técnico superior
Exercício de funções em cargo dirigente ou de coordenação, independentemente do tempo de exercício de funções na carreira de técnico superior	De 1 até 3 anos	17 valores
Exercício de funções em cargo dirigente ou de coordenação, independentemente do tempo de exercício de funções na carreira de técnico superior	> de 3 até 6 anos	19 Valores
Exercício de funções em cargo dirigente ou de coordenação, independentemente do tempo de exercício de funções na carreira de técnico superior	> de 6 anos	20 valores

II – Entrevista Pública (EPu)

A entrevista pública visa avaliar as aptidões pessoais e profissionais dos candidatos para o desempenho do cargo de direção intermédia, considerando o perfil definido no despacho atrás referenciado, e terá por base o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP), aprovado pela Portaria nº 214/2024/1, de 20 de setembro, incidindo sobre as seguintes competências e respetivos comportamentos:



Câmara Municipal de Sesimbra

COMPETÊNCIA		COMPORTAMENTOS
Competência transversal nuclear	Orientação para o serviço público	1. Define e ou assegura as normas e os procedimentos para garantir padrões elevados de conduta ética na Câmara Municipal de Sesimbra, consistentes com os princípios e valores da AP; 2. Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros; 3. Gere as atividades de equipas, unidade(s) orgânica(s) ou entidade, garantindo um padrão de conduta organizacional consistente com a missão da AP.
Competência transversal funcional	Negociação e influência	1. Mostra dominar os assuntos que aborda e evidencia uma postura confiante, influenciando positivamente o funcionamento das áreas que lidera; 2. Resolve os desacordos de forma construtiva, mantendo uma postura sincera e o foco nas soluções; 3. Mostra perseverança perante desafios na construção de consensos, identifica interesses comuns e cria opções de ganhos mútuos.
Competência específica de cargos dirigentes	Liderança	1. Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s), orgânica(s)/entidade que lidera; 2. Disponibiliza recursos e cria oportunidades para promover o desenvolvimento e maximizar o potencial da equipa; 3. Mobiliza e compromete a equipa com os objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que gere, promovendo práticas de valorização do mérito e da satisfação profissional.
Competência específica de cargos dirigentes	Visão estratégica	1. Identifica um conjunto diverso de assuntos relacionados com o seu âmbito de atuação, reconhecendo problemas e oportunidades com impacto no sucesso da(s) sua(s) unidade(s) orgânica(s); 2. Mantém-se informado sobre as orientações estratégicas da Câmara Municipal de Sesimbra, alinhando os objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s) com as referidas orientações;



Câmara Municipal de Sesimbra

3. Alinha os objetivos dos trabalhadores com a estratégia organizacional e põe em evidência o contributo de cada um na respetiva concretização.

A entrevista profissional de seleção desenvolver-se-á a partir de um questionário composto por quatro perguntas relacionadas com as competências atrás indicadas, sendo a avaliação atribuída de acordo com os níveis classificativos de Muito Bom, Bom, Suficiente e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12 e 9 valores, atribuídas de acordo com os seguintes critérios de avaliação:

	Muito Bom	Bom	Suficiente	Insuficiente
Orientação para o Serviço Público	Demonstra conhecimento aprofundado sobre as 3 componentes que compõem a competência, evidenciando comportamentos que as demonstram.	Demonstra conhecimento sobre 2 componentes que compõem a competência, evidenciando comportamentos que as demonstram.	Demonstra conhecimento somente sobre 1 componente das que compõem a competência, evidenciando comportamentos que a demonstram.	Não demonstra conhecimento sobre qualquer componente que compõe a competência.
Negociação e Influência	Demonstra conhecimento aprofundado sobre as 3 componentes que compõem a competência, evidenciando comportamentos que as demonstram.	Demonstra conhecimento sobre 2 componentes que compõem a competência, evidenciando comportamentos que as demonstram.	Demonstra conhecimento somente sobre 1 componente das que compõem a competência, evidenciando comportamentos que a demonstram.	Não demonstra conhecimento sobre qualquer componente que compõe a competência.
Liderança	Demonstra conhecimento aprofundado sobre as 3 componentes que compõem a competência, evidenciando comportamentos que as demonstram.	Demonstra conhecimento sobre 2 componentes que compõem a competência, evidenciando comportamentos que as demonstram.	Demonstra conhecimento somente sobre 1 componente das que compõem a competência, evidenciando comportamentos que a demonstram.	Não demonstra conhecimento sobre qualquer componente que compõe a competência.



Câmara Municipal de Sesimbra

Visão Estratégica	Demonstra conhecimento aprofundado sobre as 3 componentes que compõem a competência, evidenciando comportamentos que as demonstram.	Demonstra conhecimento sobre 2 componentes que compõem a competência, evidenciando comportamentos que as demonstram.	Demonstra conhecimento somente sobre 1 componente das que compõem a competência, evidenciando comportamentos que a demonstram.	Não demonstra conhecimento sobre qualquer componente que compõe a competência.
--------------------------	---	--	--	--

Cada entrevista terá a duração máxima de 20 minutos.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará da votação nominal e por maioria do júri, sendo o resultado obtido através da média aritmética das classificações dos parâmetros a avaliar.

A classificação da entrevista será inscrita em fichas de apreciação elaboradas pelo júri, cujo modelo constitui parte integrante da presente ata.

III – Classificação Final (CF)

A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, arredondada até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC+EPu): 2$$

As deliberações foram tomadas por unanimidade.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada pelos membros presentes.

O Júri,





