



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE UM CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE
3.º GRAU – CHEFE DE UNIDADE ORGÂNICA DE CONTRATAÇÃO PÚBLICA – REFERÊNCIA A**

---- Aos catorze dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e três, pelas quinze horas, nas instalações da Câmara Municipal de Santa Marta de Penaguião, reuniu o júri do concurso mencionado em epígrafe, designado pela Assembleia Municipal na sua sessão de dezoito de novembro de 2022, sob proposta da Câmara Municipal tomada na reunião de quinze de novembro de 2022, estando presentes os seguintes membros: -----

---- **Presidente:** Fernanda Maria Fernandes Morais da Cunha Lamas, Chefe da Divisão Financeira do Município de Tabuaço; -----

---- **1.º Vogal Efetivo:** João Paulo Moita Santos, Chefe de Equipa Multidisciplinar de Desenvolvimento Económico e Social, Modernização e Suporte do Município de Tabuaço, que substitui a presidente do júri, nas suas faltas e impedimentos; -----

---- **2.º Vogal Efetivo:** Pedro Filipe dos Santos Gonçalves da Fonseca, Chefe de Divisão de Gestão e Administração do Território do Município de Tabuaço; -----

---- A reunião teve por objetivo proceder à definição dos parâmetros de avaliação, das ponderações em cada método de seleção, grelhas e respetivas fórmulas de classificação, de acordo com o disposto na Lei n.º 2/2004, de 15/01, aplicada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29/08, nas atuais redações, e o Regulamento da Estrutura e Organização dos Serviços do Município de Santa Marta de Penaguião, para efeitos de provimento, em regime de comissão de serviço, de um cargo de direção intermédia de 3.º grau – Chefe de Unidade Orgânica Flexível de Contratação Pública. -----

---- De acordo com o estabelecido nos referidos diplomas e no despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal, datado de 1 de fevereiro de 2023, os métodos de seleção são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Pública (EP). -----

---- A aplicação dos métodos de seleção pressupõe, um perfil de competências previamente definido para o cargo de direção intermédio de 3.º grau, constante do anexo I – Perfil de competência, que faz parte integrante da presente ata. -----

---- O júri deliberou, por unanimidade, que 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: -----

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

---- Em que: -----

---- CF = Classificação Final; -----

---- AC = Avaliação Curricular; -----

---- EP = Entrevista Pública. -----

---- A avaliação Curricular (AC), visa avaliar a qualificação dos candidatos, nomeadamente, as habilitações



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO

CÂMARA MUNICIPAL

académicas ou profissionais, o percurso profissional, a experiência profissional, a formação realizada e o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho. -----

---- Na Avaliação Curricular (AC) serão ponderados os seguintes elementos: -----

---- Habilitações Académicas (HA) – Onde se avaliará a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida. -----

---- Formação Profissional (FP) – Onde serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, como cursos, especializações, seminários, jornadas, simpósios, relacionados com a área de atuação do cargo a prover. -----

---- Experiência Profissional (EP) – Onde será ponderado o exercício de funções técnicas na Carreira Técnica Superior e ou desempenho de funções de chefia na área de atuação do cargo a prover. -----

---- Avaliação de Desempenho (AD) – Onde será ponderada a avaliação de desempenho nos últimos dois biénios, no âmbito de avaliação do SIADAP 3. -----

---- A Avaliação Curricular (AC) - Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula: -----

---- $AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 20\%)$ -----

---- Em que: -----

---- AC = Avaliação Curricular; -----

---- HA = Habilitações Académicas; -----

---- FP = Formação Profissional; -----

---- EP = Experiência Profissional; -----

---- AD = Avaliação de Desempenho. -----

---- As Habilitações Académicas (HA), serão pontuadas de acordo com a seguinte escala: -----

---- - Licenciatura – 17 valores; -----

---- - Mestrado – 18 valores; -----

---- - Doutoramento – 20 valores. -----

---- A Formação Profissional (FP) do candidato, será pontuada da seguinte forma, até ao limite de 20 valores: -----

---- - Por cada ação de formação passiva (seminários, conferências, simpósios, etc...), que não se enquadre dentro da área de atuação do cargo a prover - 0,25 valores; -----

---- - Por cada ação de formação passiva (seminários, conferências, simpósios, etc...), dentro da área de atuação do cargo a prover - 0,5 valores; -----

---- - Por cada ação de formação ativa que não se enquadre dentro da área de atuação do cargo a prover - 1 valor; -----

---- - Por cada ação de formação ativa dentro da área de atuação do cargo a prover - 2 valores. -----



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL

----- Compete ao júri do procedimento tendo em conta o anexo I, perfil de competências, e a área de atuação do cargo a prover, decidir a valoração da formação apresentada pelos candidatos sempre com a devida fundamentação. -----

----- A Experiência Profissional (EP) dos candidatos, será ponderada, através da análise do desempenho de funções específicas na área do cargo a prover, desde que devidamente documentada, até ao limite de 20 valores de acordo com o seguinte: -----

----- - Por cada ano de experiência profissional na carreira de Técnico Superior em área que não se enquadre dentro da área a prover – 0,25 valores; -----

----- - Por cada ano de experiência profissional no desempenho de cargos de chefia de 3.º grau ou superior que não se enquadre dentro da área do cargo a prover – 0,5 valores; -----

----- - Por cada ano de experiência profissional na carreira Técnica Superior dentro da área do cargo a prover – 1 valor; -----

----- - Experiência profissional no desempenho de cargos de chefia de 3.º grau ou superior dentro da área do cargo a prover: -----

----- Até um ano – 2 valores; -----

----- Superior a 1 ano – 1 ponto por cada ano até ao limite de 20. -----

----- Compete ao júri do procedimento tendo em conta o anexo I, perfil de competências, e a área de atuação do cargo a prover, decidir a valoração da experiência profissional apresentada pelos candidatos sempre com a devida fundamentação. -----

----- Avaliação de Desempenho (AD) – Visa avaliar, numa escala de 0 a 20 valores, arredondada até às centésimas, o desempenho dos candidatos, através da média obtida, nos últimos dois biénios, no âmbito do SIADAP 3: -----

----- - Sem avaliação de desempenho – 10 valores; -----

----- - Maior ou igual a 1,00 e inferior a 2,00 – 12 valores; -----

----- - Maior ou igual a 2,00 e inferior a 3,50 – 14 valores; -----

----- - Maior ou igual a 3,50 e inferior a 4,00 - 16 valores; -----

----- - Maior ou igual a 4,00 até 5,00 – 20 valores. -----

----- Compete ao júri do procedimento tendo em conta o anexo I, perfil de competências, e a área de atuação do cargo a prover, decidir a valoração da avaliação do desempenho apresentada pelos candidatos sempre com a devida fundamentação. -----

----- A Entrevista Pública (EP), será valorada de 0 a 20 valores, e resulta da média aritmética dos fatores seguintes a considerar durante a entrevista e destina-se a avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com as exigências, responsabilidade e perfil do cargo a prover: -----

----- Conhecimento da Função (CF) – Neste item visa avaliar se os candidatos possuem os conhecimentos necessários das funções a exercer, e de acordo com a seguinte escala: -----

----- Insuficiente conhecimento para a função – 4 valores; -----



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL

- Reduzido conhecimento para a função – 8 valores; -----
- Suficiente conhecimento para a função – 12 valores; -----
- Bom conhecimento para a função – 16 valores; -----
- Elevado conhecimento para a função – 20 valores. -----
- Liderança e Gestão de Pessoal (LGP) – Neste item visa avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização, e de acordo com a seguinte escala: -----
- Insuficiente capacidade de liderança e de orientação pessoal – 4 valores; -----
- Reduzida capacidade de liderança e de orientação pessoal – 8 valores; -----
- Suficiente a capacidade de liderança e de orientação pessoal – 12 valores; -----
- Boa capacidade de liderança e de orientação pessoal – 16 valores; -----
- Elevada capacidade de liderança e de orientação pessoal – 20 valores. -----
- Orientação para o Interesse Público (OIP) – Neste item visa avaliar a capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade, e de acordo com a seguinte escala: -----
- Insuficiente capacidade para o interesse público – 4 valores; -----
- Reduzida capacidade para o interesse público – 8 valores; -----
- Suficiente capacidade para o interesse público – 12 valores; -----
- Boa capacidade para o interesse público – 16 valores; -----
- Elevada capacidade para o interesse público – 20 valores. -----
- Orientação para os Resultados (OR) – Neste item visa avaliar a capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados, e de acordo com a seguinte escala: -----
- Insuficiente capacidade de orientação para os resultados – 4 valores; -----
- Reduzida capacidade de orientação para os resultados – 8 valores; -----
- Suficiente capacidade de orientação para os resultados – 12 valores; -----
- Boa capacidade de orientação para os resultados – 16 valores; -----
- Elevada capacidade de orientação para os resultados – 20 valores. -----
- Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC) – Neste item visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros, e de acordo com a seguinte escala: -----
- Insuficiente capacidade de expressão e comunicação – 4 valores; -----
- Reduzida capacidade de expressão e comunicação – 8 valores; -----
- Suficiente capacidade de expressão e comunicação – 12 valores; -----
- Boa capacidade expressão e comunicação – 16 valores; -----
- Elevada capacidade de expressão e comunicação – 20 valores. -----



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL

----- Inovação e Mudança (IM) – Neste item visa avaliar a capacidade para reconhecer e valorizar o potencial individual dos colaboradores e promover de forma permanente a aprendizagem e atualização profissional, e de acordo com a seguinte escala: -----

----- Insuficiente capacidade para a inovação e mudança – 4 valores; -----

----- Reduzida capacidade para a inovação e mudança – 8 valores; -----

----- Suficiente capacidade para a inovação e mudança – 12 valores; -----

----- Boa capacidade para a inovação e mudança – 16 valores; -----

----- Elevada capacidade para a inovação e mudança – 20 valores. -----

----- A entrevista será realizada pelo júri, e a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética das classificações dos parâmetros a avaliar nos seguintes termos: -----

----- $EP = (CF + LGP + OIP + OR + CEC + IM) / 6$ -----

----- Em que: -----

----- EP = Entrevista Pública; -----

----- CF = Conhecimento da Função; -----

----- LGP = Liderança e Gestão de Pessoal; -----

----- OIP = Orientação para o Interesse Público; -----

----- OR = Orientação para os Resultados; -----

----- CEC = Capacidade de Expressão e Comunicação; -----

----- IM = Inovação e Mudança. -----

----- **OUTRAS DECISÕES PARA O PROCEDIMENTO** -----

----- O Currículo Vitae é de entrega obrigatória, devidamente assinado e datado, sob pena de não admissão do candidato ao procedimento. -----

----- Os candidatos deverão entregar declaração emitida pelo serviço de origem donde conste a carreira e categoria que detêm e desde que data, bem como as funções detalhadas que exerce. -----

----- Os candidatos são inteiramente responsáveis pelas declarações e ou situações que descrevam no Currículo Vitae no requerimento e demais documentação que venham a anexar ao processo. -----

----- No âmbito do Regulamento Geral de Proteção de Dados, ao apresentarem a candidatura ao presente procedimento os candidatos estão a dar o seu real consentimento no tratamento dos seus dados pessoais e na utilização dos meios de contacto indicados no processo para fins exclusivamente do processo de recrutamento e autarquia compromete-se a salvaguardar o seu uso e acesso para os fins a que estritamente se destinam. -----

----- Em caso de mera irregularidade, ou quando seja de admitir que a não apresentação atempada dos documentos se tenha devido a causas não imputáveis do candidato, devidamente comprovada, o júri, pode, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos. -----



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL

----- O Primeiro método de seleção Avaliação Curricular é aplicado a todos os candidatos que venha a ser admitidos ao procedimento concursal pelo júri do procedimento. -----

----- O segundo método de seleção é aplicado a todos os candidatos que venham a obter pelo menos 9,50 valores no método de seleção Avaliação Curricular. -----

----- Serão excluídos do procedimento todos os candidatos admitidos ao procedimento concursal pelo júri do procedimento que faltem aos métodos de seleção para os quais sejam convocados ou que obtenham em qualquer um dos métodos uma valoração inferior a 9,50 valores. -----

----- A ordenação final dos candidatos é efetuada, por ordem decrescente da classificação expressa na escala de 0 a 20 valores. -----

----- Em caso de igualdade de classificação, são observados os seguintes critérios de preferência e por esta ordem: -----

----- - Candidato que obtiver melhor classificação no Método de seleção Avaliação Curricular (AC); -----

----- - Candidato que obtiver melhor classificação no método de seleção Entrevista Pública (EP); -----

----- - Candidato que tiver mais anos de exercício de cargos de chefia de 3º ou superior; -----

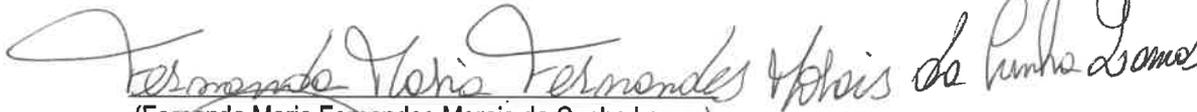
----- - Candidato de maior idade. -----

----- Os resultados dos métodos de seleção, por ordem alfabética serão publicitados na página eletrónica do município. -----

----- O Júri findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões pelas quais a escolha recaiu sobre o candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 6 do artigo 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, nas redações atuais. -----

----- Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e considerada conforme vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri presente.

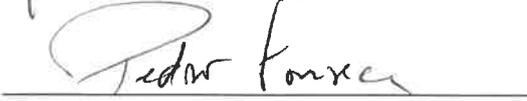
A Presidente de Júri,


(Fernanda Maria Fernandes Morais da Cunha Lamas)

O Primeiro Vogal Efetivo,


(João Paulo Moita Santos)

O Segundo Vogal Efetivo,


(Pedro Filipe dos Santos Gonçalves da Fonseca)



ANEXO I
PERFIL DE COMPETÊNCIAS

1. CARGO OU CARREIRA/CATEGORIA

Chefe de Unidade Orgânica de 3º Grau – Unidade Orgânica de Contratação Pública

2. NATUREZA DAS FUNÇÕES

Dirigida por titular de cargo de direção intermédia de 3º grau, dotado de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação, liderança, planificação, desenvolvimento, acompanhamento e controlo no âmbito da unidade orgânica que dirige.

3. ÁREA DE ATUAÇÃO

AMBITO GERAL

Traduz-se no exercício das competências definidas no artigo 6.º do Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, nas suas redações atuais, bem como na prossecução das atribuições e competências previstas na estrutura orgânica do Regulamento da Organização dos Serviços Municipais do Município de Santa Marta de Penaguião, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 189, de 29 de setembro de 2022, da unidade orgânica.

AMBITO ESPECÍFICO

- Apoiar o Dirigente na Coordenação da respetiva divisão, designadamente no âmbito do apoio geral aos órgãos da autarquia;
- Apoiar o Dirigente do respetivo serviço, designadamente no serviço de contratação e no serviço de património, aprovisionamento e Gestão de stocks;
- Assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido na sua unidade orgânica e dos tempos de resposta relativos ao mesmo;
- Efetuar o acompanhamento profissional no local de trabalho, transmitindo aos funcionários e outros trabalhadores os conhecimentos e aptidões profissionais necessários ao exercício do respetivo posto de trabalho, bem como os procedimentos mais adequados ao incremento da qualidade do serviço a prestar;
- Divulgar, junto dos funcionários e demais trabalhadores, os documentos internos e as normas de procedimentos a adotar pelo serviço, bem como debater e esclarecer as ações a desenvolver para cumprimento dos objetivos do serviço, de forma a assegurar a assunção de responsabilidades por parte dos funcionários;
- Proceder, de forma objetiva, à avaliação do mérito dos funcionários, em função dos resultados individuais e de grupo e à forma como cada um se empenha na prossecução dos objetivos e no espírito de equipa;
- Identificar as necessidades de formação específica dos funcionários e outros trabalhadores da sua unidade orgânica e propor a frequência das ações de formação consideradas adequadas ao suprimento das referidas necessidades;
- Proceder ao controle efetivo da assiduidade, pontualidade e cumprimento do período normal de trabalho por parte dos funcionários e outros trabalhadores da sua unidade orgânica;



- Participar na definição e implementação das políticas e dos programas da qualidade e da modernização, tendo em vista a melhoria contínua do desempenho e da qualidade do serviço prestado;
- Providenciar o controlo efetivo dos bens afetos, nomeadamente, móveis e tecnológicos, bem como assegurar a comunicação de alterações que neles ocorram, nomeadamente, transferências entre serviços, depreciações, furtos entre outros;
- Executar todas as demais funções inseridas na respetiva área funcional e as que lhe forem cometidas por norma legal ou decisão superior.

4. FORMAÇÃO

- Grau: Licenciatura

5. COMPETÊNCIAS TÉCNICAS

- Concretizar com eficácia e eficiência os objetivos da sua unidade orgânica;
- Integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e sua unidade orgânica, orientando os serviços para o cidadão;
- Programar, organizar e controlar a atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades para a sua unidade orgânica de acordo com as diretrizes superiores;
- Possuir saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções de chefia;
- Ajustar-se à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica para a sua unidade orgânica;
- Atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar decisões face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;
- Conceber novas soluções para os problemas e solicitações da sua unidade orgânica e desenvolver novos processos, com valor significativo para a sua unidade orgânica;
- Utilizar os recursos e instrumentos da sua unidade orgânica de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento;
- Compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento da sua unidade orgânica, exercendo-a de forma disponível e diligente;
- Interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- Integrar equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da sua participação ativa para alcançar resultados;
- Defender ideias e pontos de vista de forma a estabelecer acordos e consensos, recorrendo a uma argumentação bem estruturada e consistente;
- Representar o serviço, ou a organização em reuniões ou eventos;
- Lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.