

Ana Helena
AA

Designação:	Procedimento concursal para o provimento do cargo de Chefe do Núcleo de Saneamento Liminar – cargo de direção intermédia de 5.º grau	
Assunto:	1.ª Reunião do Procedimento concursal para o provimento do cargo de Chefe do Núcleo de Saneamento Liminar – cargo de direção intermédia de 5.º grau	
Membros do Júri:	Presidente – Ana Maria Nogueira de Matos, Chefe de Divisão em regime de substituição da Câmara Municipal de Águeda;	
	1.º Vogal – Luís Manuel Maia Almeida, Chefe de Divisão em regime de substituição da Câmara Municipal de Águeda;	
	2.º Vogal – Marco António Marques Ferreira, Chefe de Divisão em regime de substituição da Câmara Municipal de Águeda;	
Local:	Edifício Paços do Concelho, Câmara Municipal de Águeda	Hora: 10:00

Aos 12 dias do mês de junho de 2024, reuniu o júri do procedimento concursal para o provimento do cargo de **Chefe do Núcleo de Saneamento Liminar – cargo de direção intermédia de 5.º grau**, constituído por:

Presidente – Ana Maria Nogueira de Matos, Chefe de Divisão, em regime de substituição da Câmara Municipal de Águeda;

1.º Vogal – Luís Manuel Maia Almeida, Chefe de Divisão, em regime de substituição da Câmara Municipal de Águeda;

2.º Vogal – Marco António Marques Ferreira, Chefe de Divisão, em regime de substituição da Câmara Municipal de Águeda;

Esta reunião teve por objetivo proceder à análise dos assuntos que se passam a indicar:

I - Caraterização do perfil de provimento adequado ao cargo de direção intermédia a prover;

II - Definição dos métodos de seleção a aplicar e dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação;

III – Classificação final dos candidatos aprovados nos métodos de seleção.

I - Caracterização do perfil de provimento adequado ao cargo de direção intermédia a prover:

O **perfil dos candidatos** pretendidos para o cargo a ocupar deverá considerar os seguintes requisitos de admissão e competências:

Conteúdo Funcional – As competências elencadas nos artigos 15.º e 16.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, bem como as atribuições definidas para a unidade orgânica na Estrutura dos Serviços Municipais de Águeda, publicada na 2.ª série do Diário da República de 10.03.2023 e alterada e republicada na 2.ª série do Diário da República de 02.01.2024, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser cometidas por regulamentação interna ou por delegação de competências nos termos da Lei.

Formação Académica – 12.º ano de escolaridade, nos termos do mapa de pessoal do Município de Águeda e da Estrutura dos Serviços Municipais e da proposta de abertura de procedimento concursal aprovada pelo Executivo Municipal em reunião de 22.06.2023 e pela Assembleia Municipal na sua 3.ª Sessão Ordinária, realizada nos dias 29.06.2023 e 03.07.2023.

Experiência Profissional – Adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover.

Requisitos de recrutamento – Trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam um ano de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível o 12.º ano de escolaridade, em conformidade com o proposto pelo executivo municipal e deliberado pela assembleia municipal, de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 4.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

Os requisitos de admissão são aferidos por documento oficial do estabelecimento de ensino, e por declaração atualizada do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, com indicação da modalidade da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, (regime de nomeação ou de contrato), da categoria/carreira e do tempo de serviço na Administração Pública.

Competências – As previstas nos artigos 15.º e 16.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, e materializadas nas seguintes competências comportamentais:

A. Orientação para o serviço público;

Handwritten signature and initials

- B. Planeamento e organização;
- C. Liderança e gestão de pessoas;
- D. Decisão e Otimização de recursos;
- E. Conhecimentos especializados e experiência;
- F. Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- G. Análise da informação e sentido crítico.

II - Definição dos métodos de seleção a aplicar e dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação:

Considerando o perfil referido, os **métodos de seleção** a aplicar serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP).

A **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar a adequação das competências expressas pelo/a candidato/a, no curriculum vitae, relativamente às exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, experiência profissional e valorização curricular. Acresce que todos estes parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a.

Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- A. Habilitações Académicas – HA;
- B. Formação Profissional – FP;
- C. Experiência Profissional – EP.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (20HA + 20FP + 60EP) / 100$$

Handwritten signature and initials

Em que:

Habilitações Académicas (HA) – avaliará a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, devidamente comprovada, através de documento oficial da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura. A avaliação será realizada nos seguintes termos:

Habilitações académicas	valoração
12.º ano de escolaridade	16
Licenciatura ou superior	20

Formação Profissional (FP) – Neste fator, pretende-se avaliar a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, colóquios, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras, pós-graduações e conferências e outras ações de aperfeiçoamento profissional diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Valorização curricular	Valoração
Até 100 horas	10 valores
De 101 até 150 horas	12 valores
De 151 até 200 horas	14 valores
De 201 até 250 horas	16 valores
De 250 até 300 horas	18 valores
Mais de 300 horas	20 valores

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. As ações de formação



cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

Experiência Profissional (EP) – este item pondera o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover. Será ponderado o desempenho de funções na área e em cargo de direção, devidamente comprovado, da seguinte forma:

Experiência Profissional	Valoração
Com comprovada experiência profissional inferior a 1 ano em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de 12º ano de escolaridade	0 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 1 ano em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse de 12º ano de escolaridade	10 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 5 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse de 12º ano de escolaridade	12 valores
Com comprovada experiência profissional inferior a 1 ano em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover	14 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 1 ano em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover	16 valores
Com comprovada experiência profissional inferior a 1 ano em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover	18 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 1 ano em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover	20 valores

A **Entrevista Pública (EP)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (A+B+C+D+E+F+G) / 7$$

Cada parâmetro de avaliação será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

- A. Orientação para o serviço público;
- B. Planeamento e organização;
- C. Liderança e gestão de pessoas;
- D. Decisão e Otimização de recursos;
- E. Conhecimentos especializados e experiência;
- F. Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- G. Análise da informação e sentido crítico.

Os vários itens serão avaliados separadamente de acordo com os seguintes níveis:

Entrevista Pública	Valoração
Não demonstra possuir a competência	0 valores
Demonstra possuir um nível reduzido	8 valores
Demonstra possuir um nível satisfatório	12 valores
Demonstra possuir um bom nível	16 valores
Demonstra possuir um nível excelente da competência	20 valores

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E, F e G) será avaliado até ao máximo de 20 valores e a classificação de cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada elemento do júri.

Os candidatos devem exibir o respetivo cartão de cidadão na entrevista pública, sob pena de impossibilidade de aplicação do método de seleção e consequente exclusão do procedimento concursal.

Serão excluídos os/as candidatos/as que não comparecerem à Entrevista Pública, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados, nos termos do n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

III – Classificação final dos candidatos aprovados nos métodos de seleção:

A classificação final dos/as candidatos/as será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

$$CF = (30AC + 70EP) / 100$$

(CF - Classificação final; AC - Avaliação Curricular; EP - Entrevista Pública)

Em conformidade com o artigo referido, o presente procedimento será publicitado na 2.ª série do Diário da República, em local especialmente dedicado a concursos para cargos dirigentes, e na Bolsa de Emprego Público, **pelo prazo de 10 dias úteis.**

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

A Presidente



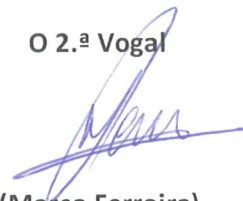
(Ana Matos)

O 1.º Vogal



(Luis Almeida)

O 2.º Vogal



(Marco Ferreira)