



MUNICÍPIO DA RIBEIRA GRANDE

PROCEDIMENTO CONCURSAL — DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 3.º GRAU

DA UNIDADE ORGÂNICA DE ATENDIMENTO AO MUNÍCIPE

ATA Nº 1

Aos dez dias, do mês de março, de dois mil e vinte e cinco, na Câmara Municipal da Ribeira Grande, reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 3.º Grau da Unidade Orgânica de Atendimento ao Município da Câmara Municipal da Ribeira Grande, em conformidade com a deliberação tomada pela Assembleia Municipal em 20 de fevereiro de 2025, constituído por: -----

Presidente em substituição: José António Pereira Garcia, Vereador da Câmara Municipal da Ribeira Grande; -----

Vogais efetivos: Maria Filomena Fonseca da Cruz Pinge, Chefe de Divisão Administrativa e de Apoio da CMRG e Cátia Andrea Carvalho Mota, Chefe da Divisão de Ambiente, Serviços Urbanos e Equipamentos Municipais da CMRG. -----

A presente reunião teve como objetivo tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente. -----

Assim, face ao disposto no n.º 1 do artigo 20.º e no n.º 1 do artigo 21.º ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.º s 51/2005, de 30 de agosto, 644/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril e 64/2011, de 22 de dezembro, e Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, o Júri, deliberou por unanimidade, o seguinte: -----

- a) Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou por contrato em funções públicas por tempo indeterminado, possuidores de Licenciatura, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam um mínimo de quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível licenciatura, atento o cargo de direção ora a concurso; -----
- b) Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) com 40 % de ponderação e a Entrevista Pública (EP) com 60 % de ponderação e utilizar a escala classificativa de zero a vinte valores, tanto em cada um dos métodos de seleção, como na classificação final. -----



MUNICÍPIO DA RIBEIRA GRANDE

Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

I — Avaliação Curricular

A Avaliação Curricular visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, sendo considerados os seguintes fatores: -----

- a) **Habilitações Académicas**, em que se ponderará o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida e o facto de a Licenciatura corresponder ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso; -----
- b) **Experiência Profissional Geral**, em que se apreciará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, avaliando a duração dessa experiência; -----
- c) **Experiência Profissional Específica**, em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual se pretende recrutar o dirigente, nomeadamente experiência na área de atendimento dos munícipes e restantes parâmetros dos requisitos formais do perfil exigido no Despacho de abertura do presente procedimento; -----
- d) **Avaliação de Desempenho**, em que se aferirá a média das três últimas avaliações de desempenho do candidato, com efeitos na carreira de origem; -----
- e) **Formação Profissional**, em que ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo candidato, relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, em que são ponderadas as ações de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, tendo em conta exclusivamente as que foram frequentadas nos últimos cinco anos. -----

A avaliação curricular dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, bem como cada fator nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

AC = (1 HA + 2 EPG + 3 EPE + 1 AD + 1 FP) / 8, em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas



MUNICÍPIO DA RIBEIRA GRANDE

EPG = Experiência Profissional Geral

EPE = Experiência Profissional Específica

AD = Avaliação de Desempenho

FP = Formação Profissional

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada, tendo o Júri decidido atribuir o coeficiente 1 às Habilitações Académicas, à Avaliação de Desempenho e à Formação Profissional, o coeficiente 2 à Experiência Profissional Geral e o coeficiente 3 à Experiência Profissional Específica. -----

1.1. - Habilitações Académicas (HA)

Neste fator, o Júri decidiu ponderar o fator Licenciatura correspondente ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, aferidos de acordo com os seguintes critérios: -----

- a) Licenciatura Pós Bolonha — 14 valores
- b) Pós-Graduação Pós Bolonha — 15 valores
- c) Mestrado Pós Bolonha ou Licenciatura Pré Bolonha — 16 valores
- d) Pós-Graduação Pré Bolonha — 17 valores
- e) Mestrado Pré Bolonha — 18 valores
- f) Doutoramento — 20 valores

1.2. - Experiência Profissional Geral (EPG)

Exercício de Funções Públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções: -----

- a) ≤ 3 anos — 12 valores
- b) > 3 anos e ≤ 5 anos — 14 valores
- c) > 5 anos e ≤ 10 anos — 16 valores
- d) > 10 anos e ≤ 15 anos — 18 valores
- e) > 15 anos — 20 valores

1.3. Experiência Profissional Específica (EPE)



MUNICÍPIO DA RIBEIRA GRANDE

Neste fator, o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções específicas nas áreas, nomeadamente em funções relativas à área de atendimento dos munícipes e restantes parâmetros dos requisitos formais do perfil exigido no Despacho de abertura do presente procedimento, de acordo com o seguinte: -----

- a) ≤ 1 anos — 8 valores
- b) > 1 anos e ≤ 3 anos — 12 valores
- c) > 3 anos e ≤ 6 anos — 16 valores
- d) > 6 anos e ≤ 12 anos — 18 valores
- e) > 12 anos — 20 valores

1.4. - Avaliação de Desempenho (AD)

Neste fator, o Júri considerará a média das avaliações de desempenho, com efeitos na carreira/categoria de origem, das últimas três avaliações do candidato homologadas, de acordo com os seguintes critérios: -----

- a) < 2 — 0 valores
- b) ≥ 2 e $< 2,5$ — 10 valores
- c) $\geq 2,5$ e < 3 — 12 valores
- d) ≥ 3 e $< 3,5$ — 14 valores
- e) $\geq 3,5$ e < 4 — 16 valores
- f) ≥ 4 e $< 4,5$ — 18 valores
- g) $\geq 4,5$ e até 5 — 20 valores

1.5. - Formação Profissional (FP)

Neste fator, o Júri decidiu ter em consideração as ações de formação, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 5 anos. -----

A participação em ações de formação será classificada até um máximo de vinte valores, de acordo com os seguintes critérios: -----

Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a seis horas. ----



MUNICÍPIO DA RIBEIRA GRANDE

Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do cargo a prover, nomeadamente nas relativas à área de atendimento dos munícipes e restantes parâmetros dos requisitos formais do perfil exigido no Despacho de abertura do presente procedimento.

Todas as ações de formação que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas.

Ações de formação com interesse específico	Somatório do n.º Horas de Formação				
	≤ 18 horas	> 18 horas e ≤ 36 horas	> 36 horas e ≤ 60 horas	> 60 horas e ≤ 90 horas	> 90 horas
Pontuação	12 valores	14 valores	16 valores	18 valores	20 valores

Para efeitos de avaliação curricular, o Júri procedeu à elaboração de uma ficha de avaliação cujo modelo se encontra anexo à presente Ata da qual constitui parte integrante (Anexo I). -----

II — Entrevista Pública

A Entrevista Pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, a sua experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com as capacidades de liderança, de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

Tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidade inerentes ao cargo posto a concurso, o Júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles: -----

a) Sentido Crítico: Pretenderá avaliar a capacidade de análise crítica do candidato e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas: -----



MUNICÍPIO DA RIBEIRA GRANDE

Excelente	Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	Entre 18 — 20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a realizar	Entre 15 — 17 valores
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	Entre 13 — 14 valores
Suficiente	Quando demonstre suficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	Entre 10 — 12 valores
Insuficiente	Quando demonstre insuficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	Até 9 valores

b) Competência Técnica: Pretenderá avaliar o conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, por a mesma representar um fator decisivo no desempenho do respetivo cargo. Neste parâmetro será tida em conta a competência para aplicar as atribuições da Divisão de Gestão Financeira e compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

Excelente	Quando revele excelente conhecimento da função e das competências atribuídas à Unidade Orgânica e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	Entre 18 — 20 valores
Muito Bom	Quando revele muito bom conhecimento da função e das competências atribuídas à Unidade Orgânica e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	Entre 15 — 17 valores



MUNICÍPIO DA RIBEIRA GRANDE

Bom	Quando revele bom conhecimento da função e das competências atribuídas à Unidade Orgânica e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	Entre 13 — 14 valores
Suficiente	Quando revele suficiente conhecimento da função e das competências atribuídas à Unidade Orgânica e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	Entre 10 — 12 valores
Insuficiente	Quando revele insuficiente conhecimento da função e das competências atribuídas à Unidade Orgânica e insuficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	Até 9 valores

c) Expressão e Fluência Verbais: Pretenderá avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese e compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

Excelente	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral	Entre 18 — 20 valores
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral	Entre 15 — 17 valores
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação oral	Entre 13 — 14 valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral	Entre 10 — 12 valores
Insuficiente	Quando revele insuficiente capacidade de comunicação oral	Até 9 valores

d) Motivação: Pretenderá avaliar, por um lado, os motivos de apresentação de candidatura ao cargo e, por outro, o interesse do candidato pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica e compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----



MUNICÍPIO DA RIBEIRA GRANDE

Excelente	Quando demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	Entre 18 — 20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	Entre 15 — 17 valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	Entre 13 — 14 valores
Suficiente	Quando demonstre suficiente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	Entre 10 — 12 valores
Insuficiente	Quando demonstre insuficiente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	Até 9 valores

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples, até à segunda casa decimal, das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do Júri. -----

A classificação a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública resultará da média aritmética simples, até à segunda casa decimal, de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos. -----

Para o efeito, o Júri procedeu à elaboração de uma ficha de classificação que será utilizada na entrevista pública, cujo modelo se encontra anexo à presente Ata da qual constitui parte integrante (Anexo II). -----

III — Classificação Final:

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores e resultará da média aritmética simples, até à segunda casa decimal, das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula: -----

CF = (0,40 x AC + 0,60 EP), em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública



MUNICÍPIO DA RIBEIRA GRANDE

O Júri procedeu à elaboração da ficha auxiliar de classificação final, que se encontra anexa à presente Ata da qual constitui parte integrante (Anexo III). -----

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade. -----

O Júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com 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, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto. -----

Em caso de igualdade de classificação final, o Júri aplicará, como fator de preferência, o critério da maior classificação na **Experiência Profissional Específica**, em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente. -----

Mantendo-se a situação de empate, o Júri aplicará o critério da maior classificação na **Avaliação de Desempenho**, em que se pesará a média das avaliações de desempenho. -----

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos. -----

O Júri,

José António Pereira Garcia

Maria Filomena Fonseca da Cruz Pinge

Cátia Andrea Carvalho Mota