



CÂMARA MUNICIPAL DE BAIÃO

Ata n.º 1

Reunião do Júri do Procedimento Concursal para provimento do cargo de chefe de direção
intermédia de 2.º grau

Chefe da Divisão de Planeamento e Gestão do Território

Definição de Critérios

Data: 2025-10-14		Hora: 14H30
Agenda:		
1. Definição dos critérios de seleção do procedimento de recrutamento, por procedimento concursal para provimento de Cargos dirigentes intermédios de 2.º grau		
Presenças	Função	Município
Arqº Rui José da Silva Pinto de Almeida	Presidente do Júri	Diretor de Departamento de Obras Municipais e Urbanismo - Município de Marco de Canaveses
Engº. Luis Manuel Rodrigues Sequeira	1.º Vogal	Chefe de Divisão de Gestão de Serviços Municipais, Ambiente e Redes Viárias - Município de Cinfães
Dr. Joaquim Pereira Pinto Azeredo	2.º Vogal	Chefe de Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos - Município de Baião

ASSUNTOS DESENVOLVIDOS NA REUNIÃO:

Por Deliberação da Câmara Municipal de 10.09.2025 foi aprovada a abertura de um procedimento de recrutamento para cargos dirigentes intermédios de 2.º grau, nomeadamente:

- Dirigente intermédio de 2.º grau - Divisão de Planeamento e Gestão do Território.

Neste sentido, cabe ao Júri a densificação dos métodos de seleção definidos.

1. Definição do Posto de Trabalho e perfil pretendido

O posto de trabalho e o perfil pretendido correspondem ao exercício de funções dirigentes previstas no art.º 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, conjugado com as atribuições e competências da respetiva Unidade Orgânica, em conformidade com o Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Baião, aprovado e publicado em 20 de janeiro de 2023, pelo Despacho nº 1057/2023, no Diário da República nº 15, 2ª Serie, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e que reúnam até ao termo do prazo para aceitação de candidaturas, quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

Comprovada experiência em coordenação de equipas de trabalho na área de atuação em causa;
Formação profissional adequada.

Capacidade de definição de objetivos de atuação, de acordo com os objetivos gerais estabelecidos.

Capacidade de planeamento, coordenação, liderança, iniciativa e gestão de recursos humanos colocados à disposição da respetiva unidade orgânica e articulação com demais serviços.

Handwritten signature in blue ink.

2. Métodos de seleção e definição de critérios de avaliação

Os métodos de seleção a aplicar a todos os candidatos serão a avaliação curricular e a entrevista pública de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 40\% + EP \times 60\%$$

Sendo:

CF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

2.1 Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular, destina-se a avaliar as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo dirigente, na área para a qual o procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo currículo, sendo ponderados os seguintes fatores: Habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional.

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.

O método de Avaliação Curricular (AC) será valorado na 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:

1. Habilitações Académicas – HA;

2. Valorização Curricular – VC;

3. Experiência Profissional – EP.

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (25HA + 45EP + 30VC) / 100$

2.1.1 As habilitações académicas (HA) – Entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponda a grau académico, ou seja a este equiparada, e que seja devidamente comprovada, através de documento oficial da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura. A avaliação será realizada nos seguintes termos:

Habilitações Académicas

Valoração:

Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura) - 18 valores

Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover equiparada a doutoramento - 20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença dos dois itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

2.1.2 Valorização Curricular (VC) 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, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras, pós-graduações e conferências 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:

Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a prover - 0 valores

Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 50 horas - 10 valores

Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 50 horas - 13 valores

Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pósgraduação/MBA, fora do âmbito do cargo a prover - 15 valores

Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pósgraduação/MBA, no âmbito do cargo a prover - 20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. 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.

2.1.3 A Experiência Profissional (EP) - Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o cargo, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada dos/as candidatos/as, através de documento oficial das respetivas entidades, mencionando a experiência profissional em funções, cargos carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere dentro do prazo de candidatura, atendendo aos seguintes subfatores de ponderação:

EP = EF (50%) + CDC (50%) em que:

EF = Com comprovada experiência profissional em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura;

CDC = Exercício de funções em cargos dirigentes desempenhados por designação em comissão de serviço ou em regime de substituição.

EF = até 10 anos = 16 valores;

Superior a 10 anos = 20 valores.

CDC = até 10 anos = 16 valores;

Superior a 10 anos = 20 valores.

2.2 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:

$$EP = (A + 6B + 6C + D + E1 + E2 + E3 + E4) / 18$$

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

A – Interesse e motivação profissional;

B – Perfil para o cargo;

C – Conhecimento na área;

D – Sentido crítico;

E – Competências:

E1 – Estratégia e planeamento (visão estratégica);

E2 – Otimização de recursos;

E3 – Liderança e gestão de pessoas (Liderança);

E4 – Decisão

A – Interesse e motivação profissional: Neste item procurar-se-ão avaliar os interesses e motivações profissionais do/a candidato/a inerentes ao cargo a desempenhar.

Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional – 20 valores;

Demonstrou possuir muita motivação e interesse profissional – 16 valores;

Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional – 12 valores;

Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional – 8 valores;

Não demonstrou motivação e interesse profissional – 4 valores.

B – Perfil para o cargo: Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do/a candidato/a ao perfil pretendido.

Demonstrou possuir elevado perfil para o cargo – 20 valores;

Demonstrou possuir muito bom perfil para o cargo – 16 valores;

Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo – 12 valores;

Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo – 8 valores;

Não demonstrou perfil para o cargo – 4 valores.

C – Conhecimentos na área: Neste item procurar-se-ão avaliar os conhecimentos que o/a candidato/a possui na área do cargo a prover.

Demonstrou possuir elevado conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 20 valores;

Demonstrou possuir muitos bons conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 16 valores;

Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 12 valores;

Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 8 valores;

Não demonstrou conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 4 valores.

D – Sentido Crítico: Neste item procurar-se-ão avaliar as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral:

Demonstrou possuir elevado sentido crítico – 20 valores;

Demonstrou possuir muito bom sentido crítico – 16 valores;

Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico – 12 valores;

Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico – 8 valores;

Não demonstrou sentido crítico – 4 valores.

E – Competências: Neste item, procurar-se-á avaliar a presença das seguintes competências:

E1. Estratégia e planeamento (visão estratégica) - Pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização e promover ativamente o alinhamento da organização com as estratégias do Governo.

Demonstrou possuir elevada capacidade de visão estratégica – 20 valores;

Demonstrou possuir muito boa capacidade de visão estratégica – 16 valores;

Demonstrou possuir satisfatória capacidade de visão estratégica – 12 valores;

Demonstrou possuir insuficiente capacidade de visão estratégica – 8 valores;

Não demonstrou capacidade de visão estratégica – 4 valores.

E2. Orientação para a colaboração - Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Demonstrou possuir elevada capacidade de orientação para a colaboração – 20 valores;

Demonstrou possuir muito boa capacidade de orientação para a colaboração – 16 valores;

Demonstrou possuir satisfatória capacidade de orientação para a colaboração – 12 valores;

Demonstrou possuir insuficiente capacidade de orientação para a colaboração – 8 valores;

Não demonstrou capacidade de orientação para a colaboração – 4 valores.

E3. Liderança e gestão de pessoas (Liderança) - 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.

Demonstrou possuir elevada capacidade de liderança e gestão de pessoas – 20 valores;

Demonstrou possuir muito boa capacidade de liderança e gestão de pessoas – 16 valores;

Demonstrou possuir satisfatória capacidade de liderança e gestão de pessoas – 12 valores;

Demonstrou possuir insuficiente capacidade de liderança e gestão de pessoas – 8 valores;

Não demonstrou capacidade de liderança e gestão de pessoas – 4 valores.

E4. Orientação para os resultados - Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Demonstrou possuir elevada orientação para os resultados – 20 valores;

Demonstrou possuir muito boa orientação para os resultados – 16 valores;

Demonstrou possuir satisfatória orientação para os resultados – 12 valores;

Demonstrou possuir insuficiente orientação para os resultados – 8 valores;

Não demonstrou possuir orientação para os resultados – 4 valores

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.

Em caso de igualdade de classificação, serão considerados os seguintes fatores:

1 – Valoração no parâmetro Experiência Profissional na Avaliação Curricular;

2 – Tempo de serviço em funções de direção;

3 – Habilitação Académica.

Nada mais havendo a deliberar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e achada conforme, será assinada pelos membros do júri.

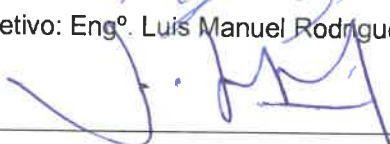
O Júri,



(Presidente: Arqº Rui José da Silva Pinto de Almeida)



(1º Vogal Efetivo: Engº. Luís Manuel Rodrigues Sequeira)



(2º Vogal Efetivo: Dr. Joaquim Pereira Pinto Azeredo)