

**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

**ATA N.º 1 -----
PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE
DIREÇÃO INTERMÉDIA DO 2.º GRAU - CHEFE DA DIVISÃO DE
ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO E SERVIÇOS MUNICIPAIS. -----**

---Aos seis dias do mês de novembro do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu, no edifício do Hospital Velho da Câmara Municipal de Nisa, o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia do 2.º grau, Chefe da Divisão de Ordenamento do Território e Serviços Municipais, aberto por despachos da Senhora Presidente da Câmara, datados de 06 de fevereiro de 2023, 24 de novembro de 2023 e 03 de outubro de 2024, tendo a constituição do júri sido aprovada através da deliberação nº 203/2024, de 03 de setembro da Câmara Municipal e deliberação nº 49/2024, de 30 de setembro da Assembleia Municipal, e que é a seguinte: -----

---Presidente do Júri: Dr. º Francisco Manuel Olivença Carrão - Chefe de Divisão de Águas, Saneamento, Resíduos e Obras Municipais do Município de Sousel; -----

---Vogais Efetivos: Arq.ª Maria José Real dos Santos Ferreira - Chefe de Divisão de Serviços Urbanos do Município de Elvas; Dr. º José Dinis Samarra Serra - Vereador em regime de permanência no Município de Nisa. -----

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

---Assim, e 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, na sua atual redação, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, foi deliberado o seguinte: -----

---Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público na modalidade nomeação ou de contrato por tempo indeterminado que sejam detentores de licenciatura adequada ao cargo, 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



CÂMARA
MUNICIPAL
NISA

Handwritten initials in blue ink

uma licenciatura, dado tratar-se de um cargo de direção intermédia do 2.º grau; -----

----Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), e utilizar a escala classificativa de 0 a 20 valores, tanto em cada um dos métodos de seleção, como na classificação final. -----

----**Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação:** ----

---- **I - Avaliação Curricular (AC)** - visa avaliar a qualificação e as aptidões profissionais dos candidatos na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional. -----

----Para tal, serão considerados e ponderados os parâmetros de maior relevância para o cargo a ocupar e que são os seguintes: -----

----Habilitações académicas (HA) - em que se avaliará a titularidade de um grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida; -----

----Experiência profissional geral (EPG) - em que se apreciará o exercício de funções públicas em cargos, carreiras, categorias ou funções, com grau de complexidade 3, avaliando a duração dessa experiência e ainda o exercício de cargos dirigentes; -----

----Experiência profissional específica (EPE) - em que se ponderará o desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual o procedimento é aberto, ou em áreas similares, na de carreira técnico superior ou equiparada (funções com grau de complexidade 3). -----

----Formação profissional (FP) - em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem como as que se encontrem relacionadas com funções de direção. -----

----Avaliação de desempenho (AD) - No âmbito da Administração Pública e, ao abrigo do SIADAP, relativa aos últimos ciclos avaliativos. -----

----A avaliação curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, bem como cada fator nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

----**AC= (HA+EPG+EPE+FP+AD)/5.** -----

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

----**AC= Avaliação Curricular** -----

----**HA= Habilitações Académicas** -----



CÂMARA
MUNICIPAL
NISA

---EPG= Experiência Profissional Geral -----

---EPE= Experiência Profissional Específica -----

---FP= Formação Profissional -----

---AD= Avaliação de Desempenho -----

---Habilitações académicas (HA) - neste âmbito, o Júri decidiu ponderar o fator licenciatura correspondente ao perfil, preferencialmente - Licenciatura em Engenharia Civil - Engenharia Municipal - aferido de acordo com o seguinte critério: -----

---Licenciatura ou nível superior - 20 Valores. -----

---Experiência profissional geral (EPG) - será avaliada de acordo com a seguinte fórmula: -----

---EPG= (EFP + ECD) /2, em que: -----

--- (EFP) = exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, com grau de complexidade 3: -----

---≤ 5 Anos - 10 Valores; -----

---> 5 Anos e ≤ 7 anos - 14 Valores; -----

---> 7 Anos e ≤ 8 anos - 16 Valores; -----

---> 8 Anos e ≤ 10 anos - 18 Valores; -----

---> 10 Anos - 20 Valores. -----

--- (ECD) = exercício de cargos dirigentes, de acordo com o seguinte: -----

---Não exerceu - 0 Valores; -----

---≤ 1 Ano - 10 Valores; -----

---> 1 Ano e ≤ 2 anos - 14 Valores; -----

---> 2 Anos e ≤ 5 anos - 18 Valores; -----

---> 5 Anos - 20 Valores. -----

---Experiência profissional específica (EPE) - Neste fator o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções nas áreas de atuação da Divisão de Ordenamento do Território e Serviços Municipais, designadamente: Garantir o planeamento de todos os serviços na área das obras municipais, abastecimento público, ambiente e espaços verdes; Executar a política municipal de ordenamento do território; Programar as atividades de elaboração de projetos de várias especialidades; Propor a forma de elaboração dos projetos tendo em conta a disponibilidade de recursos; Coordenar a gestão urbanística e territorial e promover o licenciamento; Acompanhar e assegurar a



CÂMARA
MUNICIPAL
NISA

componente estratégica e programática do Plano Diretor Municipal; Gerir o Sistema de Informação Geográfica; Coordenar e supervisionar as atividades desenvolvidas no âmbito da Divisão. Este fator será avaliado de acordo com o seguinte: -----

---Não exerceu - 0 Valores; -----

---≤ 1 Ano - 10 Valores; -----

---> 1 Ano e ≤ 2 anos - 14 Valores; -----

---> 2 Anos e ≤ 5 anos - 18 Valores; -----

---> 5 Anos - 20 Valores. -----

---Formação profissional (FP) - Apenas serão de considerar as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função e, estejam devidamente certificadas ou comprovadas. Os candidatos serão pontuados da seguinte forma, até ao limite máximo de 20 valores: -----

---São atribuídos 10 valores a todos os candidatos (com ou sem formação relevante); -----

---Por cada seminário, conferências e afins relevantes para a área acresce 0,3 valores; -----

---Por cada ação de formação com duração inferior a 30 horas acresce 0,5 valores; -----

---Por cada ação de formação com duração entre 30 e 59 horas acresce 1 valor; -----

---Por cada ação de formação com duração entre 60 a 120 horas acresce 1,5 valores; -----

---Por cada ação de formação com duração superior a 120 horas acresce 2 valores. -----

---As ações de formação que não especifiquem o número de horas serão pontuadas do seguinte modo: -----

---A um mês correspondem 120 horas; -----

---A uma semana 30 horas; -----

---A um dia 6 horas. -----

---As ações de formação que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores. -----



CÂMARA
MUNICIPAL
NISA

---Avaliação de desempenho (AD) - Neste parâmetro o Júri considerará a média das avaliações do desempenho, com efeitos na carreira de origem, dos últimos três ciclos avaliativos do candidato homologadas, de acordo com os seguintes critérios: -----

---< 2 - 0 Valores; -----

--->2 e < 2,5 - 10 Valores; -----

---> 2,5 e < 3 - 12 Valores; -----

---> 3 e < 3,5 - 14 Valores; -----

---> 3,5 e < 4 - 16 Valores; -----

---> 4 e < 4,5 - 18 Valores; -----

---> 4,5 e < 5 - 20 Valores; -----

---Caso se verifique a não existência de avaliação do desempenho, será considerado como Desempenho Adequado: 12 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). -----

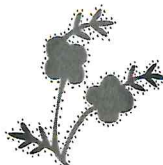
--- **II - Entrevista Pública (EP)** - destina-se a avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido, sendo ponderados os fatores abaixo mencionados. A Entrevista terá a duração máxima de 45 minutos. -----

---**Fatores em avaliação:** -----

---a) Sentido Crítico (SC) - pretenderá avaliar a capacidade de análise crítica dos candidatos e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas. -----

---Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

Excelente	Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	18-20 Valores
Muito Bom	Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas	15-17 Valores



	ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	13-14 Valores
Suficiente	Quando demonstre razoável capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	1-9 Valores

---- b) Qualidade e Experiência para o lugar a prover (QE) - 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. -----

----Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

Excelente	Quando revele excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	18-20 Valores
Muito Bom	Quando revele muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	15-17 Valores
Bom	Quando revele bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	13-14 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	1-9 Valores

---c) Expressão e Fluência Verbais (EFV) - pretenderá avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso dos candidatos, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese. -----

----Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

Handwritten signature in blue ink

Excelente	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral.	18-20 Valores
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral.	15-17 Valores
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação oral.	13-14 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral.	1-9 Valores

---d) Motivação (M) - pretenderá avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e, por outro, o interesse dos candidatos pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica. -----

---Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

Excelente	Quando demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	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.	15-17 Valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	13-14 Valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	1-9 Valores

---A Entrevista Pública (EP) será classificada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos fatores a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

--- $EP = \frac{SC + QE + EFV + M}{4}$ -----

---Em que: -----

---EP= Entrevista Pública; -----



---SC= Sentido Crítico; -----

---QE= Qualidade e Experiência; -----

---EFV= Expressão e Fluência Verbais; -----

---M= Motivação. -----

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

---Serão excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 09,50 valores num dos métodos de seleção, bem como os candidatos que não compareçam à entrevista. -----

--- III Classificação Final (CF) - a classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula: -----

---CF = (ACx40%) + (EPx60%), em que: -----

---CF = Classificação Final; -----

---AC = Avaliação Curricular; -----

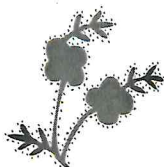
---EP = Entrevista Pública. -----

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

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

---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 pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente. -----

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



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

O Júri,

Dr. ^o Francisco Manuel Olivença Carrão - Chefe de Divisão de Águas,
Saneamento, Resíduos e Obras Municipais do Município de Sousel

Dr.^a Maria José Real dos Santos Ferreira - Chefe de Divisão de Serviços
Urbanos do Município de Elvas

Dr. ^o José Dinis Samarra Serra - Vereador em regime de permanência no
Município de Nisa



CÂMARA
MUNICIPAL
NISA

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE
DIREÇÃO INTERMÉDIA DO 2.º GRAU - CHEFE DA DIVISÃO DE
ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO E SERVIÇOS MUNICIPAIS

NOME DO CANDIDATO:

$$AC = (HA+EPG+EPE+FP+AD)/5$$

HA= VALORES

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS	VALORES
Licenciatura ou nível superior	

EPG= (EFP+ECD) /2= VALORES

EFP = exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, com grau de complexidade 3.	VALORES
≤ 5 Anos	10
> 5 Anos e ≤ 7 anos	14
> 7 Anos e ≤ 8 anos	16
> 8 Anos e ≤ 10 anos	18
> 10 Anos - 20 Valores	20
ECD = exercício de cargos dirigentes.	VALORES
Não exerceu	0
≤ 1 Ano	10
> 1 Ano e ≤ 2 anos	14
> 2 Anos e ≤ 5 anos	18
> 5 anos	20



CÂMARA
MUNICIPAL
NISA

12
MJA
B

EPE= VALORES

EPE - Neste fator o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções nas áreas de atuação da Divisão Sociocultural, designadamente: organização de eventos nas áreas de atuação da Divisão; conceção e organização de acervos para funcionamento de espaços culturais e desportivos; participação na elaboração Regulamentos e Normas de Funcionamento de espaços culturais e desportivos, e nas áreas da ação social e da saúde; dinamização e promoção turística; elaboração de documentos estratégicos nas áreas da ação social e da educação.	VALORES	
Não exerceu	0	
≤ 1 Ano	10	
> 1 Ano e ≤ 2 anos	14	
> 2 Anos e ≤ 5 anos	18	
> 5 Anos	20	

FP= VALORES

FP - Apenas serão de considerar as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função e, estejam devidamente certificadas ou comprovadas.	Valores
Por cada seminário, conferências e afins relevantes para a área acresce 0,3 valores	
Por cada ação de formação com duração inferior a 30 horas acresce 0,5 valores	
Por cada ação de formação com duração entre 30 e 59 horas acresce 1 valor	
Por cada ação de formação com duração entre 60 a 120 horas acresce 1,5 valores	
Por cada ação de formação com duração superior a 120 horas acresce 2 valores	
Classificação mínima a atribuir 10 valores + classificação acrescida = Valores	



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

AD= VALORES

AD - Neste parâmetro o Júri considerará a média das avaliações do desempenho, com efeitos na carreira de origem, dos últimos três ciclos avaliativos do candidato homologadas, de acordo com os seguintes critérios.	VALORES	
< 2	0	
>2 e < 2,5	10	
> 2,5 e < 3	12	
> 3 e < 3,5	14	
> 3,5 e < 4	16	
> 4 e < 4,5	18	
> 4,5 e < 5	20	

AC = AC = (HA+EPG+EPE+FP+AD) /5

AC= Valores

Data,

O júri,



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE
DIREÇÃO INTERMÉDIA DO 2.º GRAU - CHEFE DA DIVISÃO DE
ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO E SERVIÇOS MUNICIPAIS**

Entrevista Pública - Ficha individual

NOME DO CANDIDATO:

FATORES	ANOTAÇÕES	VALORAÇÃO
FA - Sentido Crítico		
FB - Qualidade e Experiência para o Lugar a Prover		
FC - Expressão e Fluência Verbais		
FD - Motivação		

EP = FA+ FB + FC+ FD/4 = Valores

Data,

O júri,



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

[Handwritten signature]

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE
DIREÇÃO INTERMÉDIA DO 2.º GRAU - CHEFE DA DIVISÃO DE
ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO E SERVIÇOS MUNICIPAIS**

Ficha Individual de classificação final

NOME DO CANDIDATO:

Avaliação Curricular (AC) = Valores

Entrevista Pública (EP) = Valores

CF = (ACx40%) + (EPx60%) = Valores

CF = Valores

Data,

O júri,

ANEXO II à ata n.º 1 de 06/11/2024