

Ata n.º 1**Definição de fatores e ponderação dos métodos de seleção****Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de segundo grau para a Divisão de Obras Municipais**

Aos vinte e oito dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e quatro reuniram no edifício sede do Município de Olhão, Fernando Laranjo Martins, Diretor de Departamento de Obras Municipais, Manutenção e Energia, na qualidade de presidente do júri; Susana Silva, Chefe da Divisão Administrativa do Município, na qualidade de vogal efetivo que substitui o Presidente nas suas ausências e impedimentos; e a segunda vogal efetiva Ana Carreira, Professora Adjunta do Instituto Superior de Engenharia da Universidade do Algarve, na qualidade de elementos do júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe, designado por deliberação da Assembleia Municipal de Olhão na sua sessão extraordinária de dois de junho do ano de dois mil e vinte e quatro (proposta n.º 521/2024) e ainda no seguimento da deliberação da respetiva Câmara Municipal de vinte e seis de junho (mesma proposta) que determinou a abertura do procedimento, a fim de estabelecer os parâmetros e os fatores de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, sua grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada candidato/a, tendo em consideração a legislação aplicável, bem como que a escolha recairá no/a candidato/a que melhor corresponder ao perfil desejado para prosseguir as atribuições e objetivos da unidade orgânica. -----

Os métodos de seleção a utilizar, de acordo com a deliberação camarária que determinou a abertura do procedimento concursal, são a avaliação curricular e a entrevista pública. -----

A Avaliação Curricular (AC) visa avaliar a qualificação de cada candidato/a, designadamente a sua habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, bem como o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida, tendo em conta as aptidões, competências e elementos de maior relevância relativos às exigências para ocupação e exercício de cargo dirigente na área para a qual o procedimento é aberto. Assim, na Avaliação Curricular serão considerados e ponderados os seguintes fatores: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP), preferencialmente desempenhadas em Municípios, tendo em conta as especificidades das competências dos municipais, e Avaliação de Desempenho (AD). -----

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a avaliação obtida através da média aritmética ponderada dos fatores a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula: $AC = [(HA \times 20\%) + (FP \times 10\%) + (EP \times 60\%) + (AD \times 10\%)]$, sendo que: -----

1. **Habilitação Académica (HA)** – é ponderada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, devidamente comprovada, de acordo com o perfil exigido, in casu licenciatura de acordo com o mapa de pessoal do Município de Olhão e o seguinte nível e respetiva pontuação: -----

. Habilitação exigida (licenciatura) - quinze (15) valores; -----

. Habilitação superior à exigida - mestrado, desde que em área científica relacionada com as funções a desempenhar no cargo posto a concurso - dezasseis (16) valores; -----

. Habilitação superior à exigida - doutoramento, desde que em área científica relacionada com as funções a desempenhar no cargo posto a concurso - dezassete (17) valores; -----

. Acrescem três (3) valores se o/a candidato/a tiver licenciatura ou grau superior em engenharia civil, enquanto formação especializada que se considera altamente relevante para o posto de trabalho a concurso, tendo em conta as competências atribuídas à Divisão.

2. **Formação Profissional (FP)** – é ponderada a participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área posta a concurso e de acordo com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. -----

Apenas serão consideradas as ações de formações devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos cinco (5) anos. A avaliação é efetuada da seguinte forma: -----

a) Sem ações de formação ou com ações em áreas não relevantes para o cargo posto a concurso ou com ações de formação relevantes com mais de cinco (5) anos – dez (10) valores; -----

b) Com ações em áreas relevantes/relacionadas com as funções do cargo posto a concurso – aos dez (10) valores referidos na alínea anterior acresce, por cada ação: -----

. 0,10 valores por cada participação em seminários, congressos, jornadas, ações de sensibilização ou workshops; -----

. 0,15 valores por cada ação de duração igual ou inferior a sete (7) horas; -----

. 0,20 valores por cada ação de duração entre sete (7) e vinte e cinco (25) horas; ----

. 0,25 valores por cada ação de duração entre vinte e cinco (25) e cinquenta (50) horas;

. 0,50 valores por cada ação de formação de duração superior a cinquenta (50) horas; -

. até ao máximo de vinte (20) valores. -----

3. **Experiência Profissional (EP)** – é analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso, preferencialmente em municípios, sendo contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções como técnico superior e/ou dirigente, que se encontre devidamente comprovado, tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações emitidas pelos serviços onde o/a candidato/a exerce/exerceu funções. -----

Cada candidato/a é pontuado/a no fator experiência profissional, até ao limite máximo de 20 valores, tendo em conta a sua experiência como dirigente e/ou técnico superior nos seguintes termos: -----

a) O trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do cargo posto a concurso onde será ponderado o exercício de funções em cargos dirigentes, preferencialmente em municípios e na área das obras públicas, contabilizado à data da entrega das candidaturas, a acrescer à experiência de técnico superior, até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: -----

- Experiência em cargo dirigente relacionado com a área posta a concurso - obras públicas, superior a um (1) ano e inferior a três (3) anos - um (1) valor por cada ano completo; -----

- Experiência em cargo dirigente relacionado com a área posta a concurso - obras públicas, igual ou superior a três (3) anos - três (3) valores, acrescentando dois (2) valores



por cada comissão de serviço completa (3 anos) como dirigente, até ao limite de 20 (vinte) valores. -----

- Experiência em cargo dirigente noutras áreas - um (1) valor por cada comissão de serviço completa; -----

- Acresce ainda um (1) valor se o cargo dirigente for exercido em autarquias locais. ---

b) O trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do cargo posto a concurso, onde será ponderado o exercício de funções na carreira como técnico superior, contabilizado à data da entrega das candidaturas, preferencialmente em municípios e na área das obras municipais, seja na preparação das peças do procedimento de empreitada e análise das propostas apresentadas, seja no acompanhamento permanente da execução das empreitadas, bem como após o término das obras para efeitos de verificação do estado da obra com vista à ativação ou libertação da respetiva garantia, de acordo com os seguintes critérios: -----

- Sem experiência em nenhuma das três (3) áreas relacionadas com as funções a desempenhar - dez (10) valores; -----

- Experiência mínima de quatro (4) a oito (8) anos completos numa das áreas - doze (12) valores, acrescentando 0,5 valores por cada uma das outras três (3) áreas mencionadas na alínea a), no máximo de treze (13) valores; -----

- Experiência mínima de nove (9) anos a doze (12) anos completos numa das áreas referidas - catorze (14) valores, acrescentando 0,5 valores por cada uma das outras três (3) áreas mencionadas na alínea a), no máximo de quinze (15) valores; -----

- Experiência mínima de treze (13) anos a dezasseis (16) anos completos numa das áreas - quinze (15) valores, acrescentando 0,5 valores por cada uma das três (3) áreas mencionadas na alínea a), no máximo de dezasseis (16) valores; -----

- Experiência igual ou superior a dezassete (17) anos completos numa das áreas - dezasseis (17) valores, acrescentando 0,5 valores por cada uma das três (3) áreas mencionadas na alínea a), no máximo de dezassete (17) valores; -----

- À valoração anterior, se o/a candidato/a tiver desempenhado as suas funções, com experiência relevante, na área em causa - obras públicas em municípios, acresce um (1) valor se o tiver feito num período de quatro (4) a catorze (14) anos; um valor e meio (1,5) se tiver quinze (15) a vinte (20) anos completos, ou acresce dois (2) valores se tiver mais de vinte (20) anos nessas condições. -----

A Entrevista Pública (EnP), expressa numa escala de 0 a 20 valores, terá a duração máxima de 30 minutos e visa obter através de relação interpessoal, informações sobre experiência, competências, comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências técnicas e aptidão considerados essenciais e adequados para o exercício da função e outros aspetos comportamentais do/a candidato/a, evidenciados durante a interação entre candidato/a e entrevistadores. A classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples da classificação dos fatores que a seguir se explicitam, com arredondamento às centésimas: -----

a) **Gestão e direção da organização (Desenvolvimento)** - capacidade para definir a estrutura da Organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de



melhoria, gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo serviço (Estrutura organizacional, Melhoria de processos, Gestão de recursos); -----

b) **Liderança (Pessoas)** - capacidade para liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa (Delegação, Desenvolvimento dos trabalhadores, Motivação); -----

c) **Representação institucional (Desempenho)** - capacidade para representar a unidade orgânica, ou Organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da Organização e demonstrando uma imagem institucional credível e que se incide sobre Representação do serviço ou organização, Conhecimento (relativo à atividade municipal, com incidência na área da contratação pública e em especial no que às obras públicas municipais respeita, como seja o conhecimento do Código dos Contratos Públicos e demais legislação relacionada, a preparação para abertura dos procedimentos de empreitada e de serviços com esta relacionados, preparação das peças do procedimento e análise de pedidos de esclarecimentos e de propostas, até ao acompanhamento da execução das obras e, após o fim das mesmas, o acompanhamento para efeitos de acionar ou libertar as respetivas garantias) ou Imagem institucional; -----

d) **Visão estratégica (Desenvolvimento)** - capacidade para 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 das autarquias (Pensamento estratégico, Planeamento estratégico, Prossecução da estratégia); -----

Cada um dos fatores será avaliado de acordo com a seguinte grelha: -----

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	17 a 20 valores	13 a 16 valores	9 a 12 valores	5 a 8 valores	1 a 4 valores
Gestão e direção da organização (GDO)					
Liderança (L)					
Representação institucional (RI)					
Visão estratégica (VE)					



A avaliação da Entrevista Pública será obtida através da fórmula: **EnP = (GDO + L + RI + VE)/4**. -----

Para efeitos de **Avaliação Final** (AF), o júri deliberou atribuir a seguinte ponderação a cada um dos métodos de seleção, conforme fórmula: $AF = [(AC \times 40\%) + (EnP \times 60\%)]$. -----

Em caso de empate entre dois ou mais candidatos/as será considerado como critério de desempate o que tiver maior tempo de experiência na área das obras públicas, se ainda assim perdurar o empate, o que tiver experiência mais alargada na área da contratação pública e, se ainda perdurar, aquele que tiver concluído doutoramento ou ainda, sequencialmente, mestrado.

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. -----

Nada mais havendo a tratar, foi pelo presidente do júri declarada encerrada a reunião, tendo sido elaborada a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O JÚRI DO CONCURSO,
