

## ATA Nº 1

### PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE CHEFE DE DIVISÃO DE CONTRATAÇÃO PÚBLICA

#### FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Aos quinze dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e três, no edifício da Câmara Municipal de Viana do Castelo, reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de **chefe de divisão de contratação pública** da Câmara Municipal de Viana do Castelo, a fim de definir os critérios de avaliação a utilizar para efeito da avaliação dos candidatos.

Aberta a sessão, o júri procedeu à explicitação dos termos em que irá efetuar a avaliação dos candidatos, atento o perfil pretendido, tendo para o efeito deliberado por unanimidade fixar os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista profissional de seleção, bem como, o cálculo da classificação final.

#### **Recrutamento:**

O cargo de chefe de divisão corresponde ao de dirigente da Administração Pública, devendo o seu recrutamento respeitar o estatuto do pessoal dirigente da administração local.

O recrutamento para o cargo é feito, por procedimento concursal de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que **reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.**

#### **Competências e funções:**

Compete à Divisão de Contratação Pública:

- a) Desenvolver e gerir um sistema centralizado de contratação, e proceder aos registos de todos os procedimentos de contratação pública nos suportes informáticos em vigor, bem como nas plataformas e portais públicos, sempre que legalmente exigido;
- b) Assegurar o cumprimento das orientações estratégicas definidas em matéria dos procedimentos de contratação pública, por forma a potenciar a capacidade negocial do Município e respetivos serviços, garantindo a eficiência, a racionalidade e a qualidade da contratação;
- c) Assegurar o lançamento dos todos os procedimentos tendentes à contratação para aquisição de bens e serviços e de empreitadas do Município, sob proposta e apoio técnico dos serviços, instruindo, acompanhando e organizando os procedimentos pré-contratuais, de acordo com a

legislação aplicável e respeitando os melhores critérios de gestão económica, financeira e de qualidade;

d) Assegurar a elaboração das minutas dos contratos regidos pelo Código dos Contratos Públicos ou por regimes especiais de contratação pública, não sujeitos a fiscalização prévia de tribunal de contas;

e) Assegurar a prestação de informação, mediante solicitação dos serviços, sobre o estado da tramitação dos procedimentos de contratação;

f) Colaborar em articulação com os serviços requisitantes na formação das posições do Município perante solicitações de entidades terceiras, nomeadamente entidades fiscalizadoras;

g) Proceder à promoção, gestão e controlo de todos os contratos no âmbito da contratação pública em articulação com o gestor do contrato;

h) Assegurar a avaliação dos fornecedores e manter atualizada a base de dados de fornecedores;

i) Preparar, com a colaboração dos serviços competentes, os processos de concurso de concessão desencadeados pelo Município, assegurando os procedimentos administrativos correspondentes;

j) Realizar, quando solicitado, hastas públicas relativas à alienação de bens móveis e imóveis municipais com base nos elementos fornecidos pelas unidades orgânicas competentes, assegurando os procedimentos administrativos correspondentes;

k) Proceder ao armazenamento e gestão das existências dos bens de consumo corrente, garantindo o seu fornecimento aos serviços municipais que os requisitem;

l) Elaborar, em colaboração com os serviços, o Plano Anual de Contratação, em consonância com as atividades comprometidas no Plano de Atividades;

m) Assegurar a divulgação de informação face às alterações legislativas no âmbito da contratação pública, através da elaboração de documentos técnicos e sessões internas de esclarecimentos;

n) O exercício, em geral, de competências que a lei atribua ou venha atribuir ao Município relacionadas com as descritas nas alíneas anteriores.

#### **Os critérios são abaixo descritos e justificados.**

##### **Critérios e avaliação**

A avaliação assentará na aplicação de dois métodos, de carácter eliminatório, avaliação curricular e entrevista pública, o primeiro valorizado em 40% e o segundo em 60%.

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

As classificações a atribuir a cada um dos fatores considerados nos métodos de avaliação serão expressas na escala de zero (0) a vinte (20) valores.

A classificação final (CF) será o resultado da média aritmética das classificações atribuídas nos dois métodos de seleção: avaliação curricular (AC) e entrevista pública (EP), respeitando a seguinte fórmula:

$$CF = [(AC \times 40) + (EP \times 60)] / 100$$

### 1. Avaliação Curricular (AC)

Este método de seleção visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento é aberto, com base na análise dos respetivos currículos contemplando as habilitações académicas (HA), a formação profissional (FP) e a experiência profissional (EP), respeitando a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + 3*EP + AD}{6}$$

6

#### 1.1 Habilitações Académicas (HA)

A posse de determinado nível de habilitações académicas, conferindo embora aos candidatos um conjunto de conhecimentos e aptidões relevantes para o desempenho de uma função com as características do lugar em apreço, não assume, no entanto, no contexto dos diferentes fatores, uma primazia que justifique uma majoração nem se constitui como principal critério diferenciador, até porque o procedimento concursal exige, à partida, habilitações académicas de nível superior.

Assim:

- |                         |             |
|-------------------------|-------------|
| a) Grau de Licenciado   | 13 valores; |
| b) Grau de Mestre       | 14 valores; |
| c) Grau de Doutoramento | 15 valores. |

Acresce uma bonificação até ao máximo de 5 valores, correspondente à soma até ao máximo 3 graus académicos, se o(s) grau(s) académico(s) obtidos forem em área considerada relevante para a função (perfil) a que o candidato concorre.

**Considera-se área relevante a formação académica ao nível da licenciatura em Gestão, Direito, Administração Pública ou Economia.**

Assim:

- |    |                      |            |
|----|----------------------|------------|
| d) | Grau de Licenciado   | 2 valores; |
| e) | Grau de Mestre       | 1 valores; |
| f) | Grau de Doutoramento | 2 valores. |

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica obtida em entidades devidamente credenciadas para o efeito.

### 1.2 Formação Profissional (FP)

A formação profissional é um processo graças ao qual as pessoas podem enriquecer os seus conhecimentos, desenvolver as suas capacidades e melhorar as suas atitudes e comportamentos.

É ponderada a participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional dos cargos em concurso, até ao máximo de 20 valores.

Serão apenas consideradas as ações de formação devidamente certificadas por entidades acreditadas junto das DGERT e realizadas desde 1 de janeiro de 2017 até à data da abertura do procedimento concursal, com exceção das pós-graduações em áreas de interesse para a função ou as formações para cargos dirigentes ministradas pela Fundação FEFAL ou INA, bem como o CAP.

Entrará em linha de conta a formação profissional específica (toda a formação profissional que contribui para a aquisição de competências e conhecimentos diretamente relacionados com funções do lugar a prover), bem como a formação profissional geral (a formação profissional que contribui para o desenvolvimento e aperfeiçoamento de competências e conhecimentos transversais e de aplicação geral, para enriquecimento pessoal e para o desenvolvimento de uma cultura de trabalho).

Por forma a quantificar a formação profissional geral obtida, irá considerar-se que os cursos com a duração de um (1) dia correspondem a seis (6) horas e que os de duração de uma (1) semana correspondem a trinta (30) horas de formação.

- a) Cursos com duração  $\leq$  a 12 horas – 1 valor;
- b) Cursos com duração  $\geq$  a 12 horas e  $<$  a 24 horas – 2 valores;
- c) Cursos com duração  $\geq$  a 24 horas e  $<$  a 35 horas – 4 valores
- d) Cursos com duração  $\geq$  a 35 horas e  $<$  a 60 horas – 5 valores
- e) Cursos com duração  $\geq$  a 60 horas – 6 valores
- f) Curso de Pós-graduação ou formação GEPAL, CEFADAL, CAGEP, FORGEP, CADAP ou CAP (\*) – 10 valores.

**(\*) Apenas será considerada a formação pós-graduada em área diretamente relacionada com os perfis em concurso, a saber Pós-Graduação em Contratação Pública ou equivalente.**

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

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

### **1.3 Experiência Profissional (EP)**

Tendo a experiência profissional sido considerada como requisito essencial, justifica-se que seja majorada pelo fator 3.

Experiência profissional: Será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade em que o procedimento concursal se encontra aberto, bem como outras capacitações adequadas, considerando-se a sua natureza e duração:

A - Experiência profissional em funções correspondentes a técnico superior, considerando-se o desempenho efetivo em funções, cargos ou categorias, para cujo exercício seja exigível licenciatura (TSP):

- Até 10 anos - 15 valores;
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos - 17 valores;
- Igual ou superior a 12 anos - 20 valores.

B - Experiência profissional específica (EPE - em cargo de direção intermédia ou superior ou em funções de coordenação de serviços devidamente comprovada, nos últimos 10 anos):

- Sem experiência - 0 valores;
- Até 3 anos - 10 valores;
- De 3 a 6 anos - 12 valores;
- Mais de 6 anos até 9 anos - 14 valores;
- Mais de 9 anos - 16 valores.

**Acrescem 4 valores se o desempenho de funções dirigentes ocorrer em coordenação de projetos e / ou desenvolvimento estratégico.**

A fórmula a aplicar será a seguinte:

$$EP = (TSP + EPE) / 2$$

Em que:

- EP = Experiência profissional
- TSP = Experiência Profissional técnico superior
- EPE = Experiência Profissional Específica



#### 1.4 Avaliação do Desempenho (AD)

Neste parâmetro será considerada a avaliação do desempenho atribuídas nos seguintes períodos de avaliação: - biénios 2019/20 e 2021/22.

A nota obtida em cada biénio será expressa numa escala de 0 a 20, obtida através da multiplicação do respetivo valor por 4.

Sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula:

$$\frac{\Sigma \text{ da nota de cada biénio na escala de 0 a 20 valores}}{2}$$

A ausência de classificação em algum dos biénios será suprida pela atribuição de 2,5 pontos por cada biénio não avaliado.

#### 2. Entrevista Pública (EP)

Entrevista Pública: Visa 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, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:  
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS;  
PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO;  
OPTIMIZAÇÃO DE RECURSOS;  
VISÃO ESTRATÉGICA;  
TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES.

Cada parâmetro será avaliado na escala de 0 a 20 valores, avaliado em seis níveis, a saber:

Excelente – 18 a 20 valores;

Muito bom – 15 a 17 valores;

Bom – 13 a 14 valores;

Suficiente – 10 a 12 valores;

Insuficiente – 6 a 9 valores;

Mau – 0 a 5 valores.

As classificações a atribuir pelo júri serão adequadamente fundamentadas.

Cada entrevista terá a duração aproximada de sessenta (60) minutos.

Decidiu ainda o Júri que todas as pontuações a atribuir na Avaliação Curricular e Entrevista Pública serão expressas até às centésimas, por arredondamento a efetuar no final da aplicação de cada um dos métodos de seleção, bem como na classificação final,

por defeito ou por excesso conforme o valor das milésimas seja inferior ou igual/superior a cinco.

Em caso de igualdade de classificação final, o Júri aplicará, como fator de preferência, o critério de maior classificação na experiência profissional específica,

Todas as deliberações tomadas o foram por unanimidade e votação nominal.

E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, da qual se lavrou a presente ata que depois de lida por cada um dos presentes e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri que nela participaram

O Presidente do Júri,

[Assinatura Qualificada] Assinado de forma digital por [Assinatura Qualificada] Ricardo Nuno de Sá Rego  
Dados: 2023.12.22 10:02:39 Z

---

Ricardo Rego

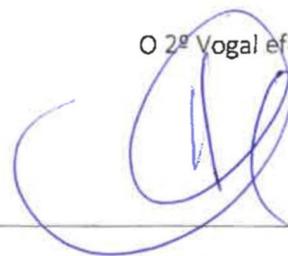
O 1º Vogal efetivo,

Assinado por: **Joana do Paço Ramalhosa**  
Data: 2023.12.22 14:14:32+00'00'

---

Joana Ramalhosa

O 2º Vogal efetivo,



---

Hironidina Machado

