

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º
GRAU, CORRESPONDENTE AO CARGO DIRIGENTE DE CHEFE DE DIVISÃO FINANCEIRA E
CONTRATAÇÃO**

ATA- FIXAÇÃO CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO

Aos 14 dias do mês de Janeiro do ano dois mil e vinte e cinco, e na sequência da deliberação do Conselho de Administração de 11/11/2024 (assunto n.º 11 da ata n.º 20), que autorizou a abertura do procedimento concursal, reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau, correspondente ao cargo dirigente de Chefe de Divisão Financeira e Contratação da Estrutura Orgânica Flexível dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Sintra e constituído pelo Vereador, Dr. Eduardo Quinta Nova, na qualidade de Presidente do Júri, e pelos vogais efetivos, Vereadora, Dr.ª Piedade Mendes (a qual substituirá o Presidente do Júri, em caso de ausência e impedimento), e Vereador Dr. Pedro Ventura, para efeitos de definição dos critérios de ponderação e fórmula de classificação final relativamente aos métodos de seleção previamente definidos, designadamente, avaliação curricular e realização de entrevista pública de seleção a aplicar aos candidatos ao presente procedimento.

Uma vez atentas as tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso e do conjunto de requisitos legais exigíveis para o seu exercício, o júri assim reunido, deliberou, por unanimidade, fixar como critérios de apreciação e ponderação:

1. Avaliação Curricular (AC):

Para cada candidato será elaborada uma "Ficha de Avaliação Curricular", cujo modelo se encontra em anexo à presente ata, onde serão expressas as classificações e sua fundamentação, para cada nível e relativamente a cada fator de apreciação.

O júri procederá à análise dos currículos de cada um dos candidatos, para efeitos de determinação da classificação parcial de cada um dos fatores de apreciação, procedendo à média aritmética simples dos valores parciais assim encontrados e da qual resultará a classificação final da avaliação curricular, a qual se enquadrará numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

AC = (HA + EPG + EPE + FP) / 4, em que:

a) Habilitação Académica (HA) de base, onde se ponderará a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, de acordo com a seguinte escala:

- Licenciatura pós-bolonha – 12 valores
- Licenciatura pré-bolonha ou Licenciatura e Mestrado pós-bolonha – 15 valores
- Licenciatura pré-bolonha + Mestrado pós-bolonha – 16 valores
- Licenciatura e Mestrado pré-bolonha – 17 valores
- Doutoramento – 18 valores

b) Experiência Profissional Geral (EPG), onde será ponderada a experiência adquirida em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja, exigível uma licenciatura, de acordo com a seguinte escala:

- Experiência superior a 20 anos 20 valores
- Experiência entre 15 e 20 anos, inclusive..... 18 valores
- Experiência entre 10 e 15 anos, inclusive..... 15 valores
- Experiência entre 4 e 10 anos, inclusive..... 12 valores

c) Experiência Profissional Específica (EPE), onde será ponderado o tempo de exercício efetivo de funções dirigentes em cargos da Administração Pública e/ou o tempo de exercício de funções técnicas na área de atividade em que concretamente se insere o cargo posto a concurso, em conformidade com o perfil de competências previsto na deliberação do Conselho de Administração na reunião de 11/11/2024 (assunto n.º 11 da ata n.º 20), de acordo com a seguinte escala:

- Experiência superior a 15 anos 20 valores
- Experiência entre 10 e 15 anos, inclusive..... 18 valores
- Experiência entre 5 e 10 anos, inclusive..... 16 valores
- Experiência entre 3 e 5 anos, inclusive..... 14 valores
- Experiência entre 1 e 3 anos, inclusive..... 12 valores
- Experiência inferior 10 valores

d) Formação Profissional (FP), onde serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional do lugar posto a concurso, de acordo com o seguinte:

- Cursos ou ações de formação, seminários, colóquios, de interesse direto para o lugar a prover:
 - até 12 horas, inclusive - (0,25 valor);
 - até 18 horas, inclusive- (0,50 valores);
 - até 30 horas inclusive - (0,75 valor);
 - até 60 horas inclusive - (1 valor);
 - superiores a 60 horas - (1,5 valores);
 - Pós-graduação concluída - (2 valores);
 - Conclusão, com aproveitamento, de curso específico para Alta Direção em Administração Pública ou Administração Autárquica - (2 valores).
- Cursos ou ações de formação, seminários, colóquios, frequentados em áreas funcionais que não se consideram de interesse direto para o lugar a prover:
 - até 60 horas, inclusive – (0,10 valores);
 - superiores a 60 horas – (0,25 valores);
 - Pós-Graduação concluída – (0,50 valores).
- Independentemente do número de ações frequentadas, a pontuação máxima obtida neste fator, por candidato, será de 20 valores.
- Só serão considerados os cursos, ações de formação, seminários, colóquios que se encontrem devidamente certificados/comprovados.
- Quando a Pós-Graduação corresponder à parte curricular do mestrado e o candidato o tiver concluído, apenas será ponderada no parâmetro das Habilitações Literárias.
- Sempre que não seja possível apurar a carga horária de determinada ação de formação, o júri considerará a seguinte tabela de correspondência:
 - Um dia - equivalente a 6 horas de formação;
 - Uma semana - equivalente a 30 horas de formação;

- Um mês - equivalente a 120 horas de formação.

2. Da entrevista pública de seleção (EPS)

O júri avaliará as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos para o exercício do cargo, tendo em conta os seguintes fatores de apreciação: Motivação para a função (**MF**); Sentido crítico (**SC**); Expressão e fluência verbais (**EFV**); Capacidade em estabelecer objetivos organizacionais (**CEOO**); Enquadramento funcional e conhecimentos sobre o conteúdo funcional do cargo a prover (**CFC**); Capacidade de liderança (**CL**).

Para cada candidato o júri elaborará uma "Ficha individual da EPS", cujo modelo se anexa, onde serão expressas as classificações parciais e sua fundamentação para cada fator de apreciação, procedendo à média aritmética simples dos valores parciais assim encontrados e da qual resultará a classificação final da entrevista pública de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = \text{MF} + \text{SC} + \text{EFV} + \text{CEOO} + \text{CFC} + \text{CL} / 6, \text{ em que:}$$

2.1. Motivação para a função (MF):

Avaliará a direção e sentido vocacional, através de deteção de motivações tais como: interesse por experiência mais variada; melhoria salarial; forma de resolução de problemas no atual posto de trabalho.

Este fator de apreciação compreenderá quatro níveis - 1º (Muito Bom), 2º (Bom), 3º (Suficiente) e 4º (Insuficiente) a que corresponderão, respetivamente, 20, 16, 12 e 8 valores, os quais serão assim definidos:

- 1.º nível – Posse de elevado sentido vocacional para o lugar;
- 2.º nível – Posse de bom sentido vocacional para o lugar;
- 3.º nível – Posse de suficiente sentido vocacional para o lugar;
- 4.º nível – Posse de insuficiente sentido vocacional para o lugar.

2.2. Sentido crítico (SC):

Medirá, através das intervenções oportunas, o interesse pelas situações, as capacidades de síntese e de análise e o aprofundamento lógico ou fuga na abordagem dos problemas.

Este fator de apreciação compreenderá quatro níveis - 1º (Muito Bom), 2º (Bom), 3º (Suficiente) e 4º (Insuficiente) a que corresponderão, respetivamente, 20, 16, 12 e 8 valores, os quais serão assim definidos:

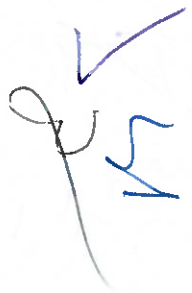
- 1.º nível – Posse de elevadas capacidades de análise e síntese e abordagem profunda dos problemas;
- 2.º nível – Posse de boas capacidades de análise e síntese e fácil abordagem dos problemas;
- 3.º nível – Posse de suficientes capacidades de análise e síntese e de abordagem dos problemas;
- 4.º nível – Posse de insuficiências capacidades de análise e síntese e abordagem pouco aceitável dos problemas.

2.3. Expressão e fluência verbais (EFV):

Medirá a capacidade de comunicação e a desenvoltura na apresentação das ideias e na exposição dos seus pontos de vista sobre os temas que lhe forem apresentados.

Este fator de apreciação compreenderá quatro níveis - 1º (Muito Bom), 2º (Bom), 3º (Suficiente) e 4º (Insuficiente) a que corresponderão, respetivamente, 20, 16, 12 e 8 valores, os quais serão assim definidos:

- 1.º nível – Posse de elevadas capacidades de comunicação e de exposição dos seus pontos de vista;
- 2.º nível – Posse de boas capacidades de comunicação e de exposição dos seus pontos de vista;
- 3.º nível – Posse de suficientes capacidades de comunicação e de exposição dos seus pontos de vista;
- 4.º nível – Posse de insuficiências capacidades de comunicação e de exposição dos seus pontos de vista.



2.4. Capacidade em estabelecer objetivos organizacionais (CE00):

Avaliará a sua capacidade de definição de objetivos estratégicos de atuação na área de atividade funcional do cargo posto a concurso.

Este fator de apreciação compreenderá quatro níveis - 1º (Muito Bom), 2º (Bom), 3º (Suficiente) e 4º (Insuficiente) a que corresponderão, respetivamente, 20, 16, 12 e 8 valores, os quais serão assim definidos:

- 1.º nível – Elevada capacidade de definição de objetivos estratégicos de atuação nas áreas das atividades funcionais do lugar;
- 2.º nível – Boa capacidade de definição de objetivos estratégicos de atuação nas áreas das atividades funcionais do lugar;
- 3.º nível – Suficiente capacidade de definição de objetivos estratégicos de atuação nas áreas das atividades funcionais do lugar;
- 4.º nível – Insuficiência capacidade de definição de objetivos estratégicos de atuação nas áreas das atividades funcionais do lugar.

2.5. Enquadramento funcional e conhecimentos sobre o conteúdo funcional do cargo a prover (CFC):

Pretende avaliar a qualidade dos conhecimentos possuídos na área de atividade funcional do cargo posto a concurso, bem como os conhecimentos adquiridos através do efetivo exercício das diversas funções que tenha desempenhado.

Este fator de apreciação compreenderá quatro níveis - 1º (Muito Bom), 2º (Bom), 3º (Suficiente) e 4º (Insuficiente) a que corresponderão, respetivamente, 20, 16, 12 e 8 valores, os quais serão assim definidos:

- 1.º nível – Evidência um elevado conhecimento da estrutura organizacional e elevados conhecimentos profissionais relacionados com a função e sobre a Administração Pública Local;
- 2.º nível – Evidência um bom conhecimento da estrutura organizacional e bons conhecimentos profissionais relacionados com a função e sobre a Administração Pública Local;

- 3.º nível – Evidência suficiente conhecimento da estrutura organizacional e suficientes conhecimentos profissionais relacionados com a função e sobre a Administração Pública Local;
- 4.º nível – Evidência insuficientes conhecimentos da estrutura organizacional e reduzidos conhecimentos profissionais relacionados com a função e sobre a Administração Pública Local.

2.6. Capacidade de liderança (CL):

Avaliará a capacidade de gerir e motivar equipas de trabalho.

Este fator de apreciação compreenderá quatro níveis- 1º (Muito Bom), 2º (Bom), 3º (Suficiente) e 4º (Insuficiente) a que corresponderão, respetivamente, 20, 16, 12 e 8 valores, os quais serão assim definidos:

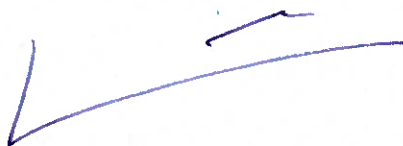
- 1.º nível – Evidência uma elevada capacidade de gerir e motivar equipas de trabalho;
- 2.º nível – Evidência uma boa capacidade em gerir e motivar equipas de trabalho;
- 3.º nível - Evidência suficiente capacidade de gerir e motivar equipas de trabalho;
- 4.º nível – Evidência insuficientes capacidade de gerir e motivar equipas de trabalho.

3. Classificação Final (CF), expressa na escala de 0 a 20 valores, resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação curricular (AC) e entrevista pública de seleção (EPS), de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = AC + EPS/2$$

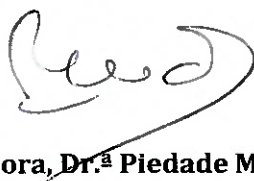
Nada mais havendo a deliberar, se deu por encerrada a presente reunião, da qual foi lavrada a presente ata, a qual vai assinada por todos os que nela intervieram.

O Presidente



Vereador, Dr. Eduardo Quinta Nova

A 1.ª Vogal efetiva



Vereadora, Dr.ª Piedade Mendes

O 2.º Vogal efetivo



Vereador, Dr. Pedro Ventura

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO, EM COMISSÃO DE SERVIÇO, DO CARGO DE DIREÇÃO
INTERMÉDIA DE 2.º GRAU, DO LUGAR DE CHEFE DE DIVISÃO FINANCEIRA E CONTRATAÇÃO**

**AVALIAÇÃO CURRICULAR
FICHA INDIVIDUAL**

NOME DO CANDIDATO:

FACTORES DE AVALIAÇÃO	VALORAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO
1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS		
2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL GERAL		
3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ESPECÍFICA		
4. FORMAÇÃO PROFISSIONAL		
CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR		

Sintra ___/___/2025

Presidente do Júri _____

1º Vogal _____

2º Vogal _____

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

CHICAGO, ILL.

11

12

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO, EM COMISSÃO DE SERVIÇO, DO CARGO DE DIREÇÃO
INTERMÉDIA DE 2.º GRAU, DO LUGAR DE CHEFE DE DIVISÃO FINANCEIRA E CONTRATAÇÃO**

**ENTREVISTA PROFISSIONAL PÚBLICA DE SELEÇÃO
FICHA INDIVIDUAL**

NOME DO CANDIDATO:

FACTORES DE AVALIAÇÃO	NÍVEL	VALORES	FUNDAMENTAÇÃO
1. MOTIVAÇÃO PARA A FUNÇÃO			
2. SENTIDO CRÍTICO			
3. EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS			
4. CAPACIDADE EM ESTABELECEER OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS			
5. ENQUADRAMENTO FUNCIONAL E CONHECIMENTOS DO CONTEÚDO FUNCIONAL DO CARGO A PROVER			
6. CAPACIDADE DE LIDERANÇA			
CLASSIFICAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL PÚBLICA DE SELECÇÃO			
CLASSIFICAÇÃO FINAL			

Sintra ____/____/2025

Presidente do Júri _____

1º Vogal _____

2º Vogal _____

