MUNICÍPIO DE IDANHA-A-NOVA
Câmara Municipal

Provimento do cargo de direção intermédia de 3.º grau, para o Gabinete Técnico Florestal

Ata n.º 1

Aos vinte e três dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu por videoconferência, nos termos do artigo 24-A do Código de Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao DL n.º 4/2015, de 07 de Janeiro, na sua redação atual, o júri do procedimento, nomeado por deliberação da Assembleia Municipal em sessão de 30 de abril de 2026, sob proposta da Câmara Municipal em reunião de 14 de abril de 2026, como previsto no artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de Agosto, na sua redação atual, para provimento do cargo de direção intermédia de 3.º grau para o Gabinete Técnico Florestal do Município de Idanha-a-Nova, constituído da seguinte forma:

Presidente: Sara Margarida Isidoro Frade de Brito Filipe, Professora Adjunta da Escola Superior de Gestão de Idanha-a-Nova, do Instituto Politécnico de Castelo Branco;

Primeiro Vogal: Mónica Liliana Dias Cardoso, Chefe de Unidade Jurídica e de Auditoria da Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa (CIMBB), que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos;

Segunda Vogal: Manuel Fonseca Monteiro, Coordenador Municipal de Proteção Civil do Município de Idanha-a-Nova.

A reunião teve por finalidade a fixação dos critérios de ponderação e apreciação dos métodos de seleção a aplicar aos concorrentes, nos termos dos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, aplicável à administração local por força do disposto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 49.º/2012, de 29 de agosto, atendendo ao perfil pretendido, o qual se traduz no exercício das competências definidas no artigo 15.º da Lei 49/2012, de 29 de agosto, versão atualizada, conjugada com as competências do respetivo Gabinete Técnico Florestal constantes no Regulamento n.º 266/2026 – Regulamente da Organização, Estrutura e Funcionamento dos Serviços do Município de Idanha-a-Nova, publicado na 2.ª serie do Diário da República n.º 55, de 19/03/2026, e à área de atuação a publicitar no aviso de abertura, bem como os requisitos e exigências da função e o respetivo conteúdo funcional .

Para efeitos de fixação dos critérios de ponderação e de apreciação, o Júri deliberou por unanimidade, que a seleção dos candidatos será efetuada em duas fases procedimentais distintas: a **avaliação curricular** e a **entrevista pública**.

I.

A **Avaliação Curricular** (AC) será aplicada com vista ao preenchimento dos critérios destinados a aferir o perfil exigido ao candidato e serão considerados e ponderados, de acordo com as exigências da função os seguintes fatores:

$$AC = \frac{HA + EP + FP + AD}{4}$$

em que:
AC = Avaliação Curricular;
HA = Habilitações Académicas;
EP = Experiência Profissional;
FP = Formação Profissional;
AD = Avaliação de Desempenho.

a) Habilitações Académicas (HA): Onde se pondera a titularidade de grau académico, devidamente comprovada através de documento oficial da Entidade, dentro do prazo da candidatura, a avaliar em função dos seguintes níveis:

Bacharel – 16 valores;
Licenciatura pós Bolonha – 17 valores;
Licenciatura pré-Bolonha ou Licenciatura pós Bolonha com Mestrado Integrado – 18 valores;
Mestrado – 19 valores;
Doutoramento – 20 valores.

Os cursos de pós-graduação ou especialização académica, concluídos e considerados relevantes para a área, serão avaliados com um valor cada que acrescerá à habilitação literária.

O total deste fator não poderá exceder os 20 valores.

b) Experiência profissional (EP), corresponde ao desempenho efetivo de funções técnicas coincidentes ou afins com a área de atividade que está a concurso. Na análise deste critério o candidato tem de possuir experiência profissional relevante, a avaliar de acordo com os anos completos de serviço em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível o grau de licenciado, podendo ser alargada a trabalhadores inseridos na carreira de técnico superior, ainda que não sejam detentores de licenciatura.

Na análise deste fator haverá diferenciação entre:

EADTS1 - experiência autárquica em cargos dirigentes e/ou equiparados;

EADTS2 – experiência autárquica na categoria de técnico superior;

E será classificada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = \frac{(2xEADTS1) + EADTS2}{3}$$

EADTS1 - experiência autárquica em cargos dirigentes e/ou equiparados:
Até 3 anos de experiência – 17 valores;
+ de 3 anos, inclusive, até 8 anos de experiência – 18 valores;
+ de 8 anos, inclusive, até 12 anos de experiência – 19 valores;
+ de 12 anos, inclusive, de experiência – 20 valores.

EADTS2 – experiência autárquica na categoria de técnico superior:
+ de 3 anos, inclusive, até 6 anos de experiência – 15 valores;
+ de 6 anos, inclusive, até 9 anos de experiência – 17 valores;
+ de 9 anos, inclusive, até 12 anos de experiência – 19 valores;
+ de 12 anos, inclusive, de experiência – 20 valores.

O total deste fator não poderá exceder os 20 valores.

c) Na formação profissional (FP) serão ponderadas todas as ações de formação e cursos, documentalmente comprovadas, diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover e com a administração autárquica, realizados entre 2020 e 2026, inclusive. Apenas serão consideradas as ações/presenças comprovadas por certificado ou diploma que indique expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. A avaliação será feita em função da respetiva duração, com a seguinte valorização:

$$FP = FP1 + FP2 + FP3$$

FP1 – Formação relacionada com as exigências e as competências necessárias para a direção em causa:
- Ações de formação com duração até 12 horas – 1 valor;
- Ações de formação com duração igual ou superior a 12 horas – 2 valores;

O total da apreciação deste subfactor não poderá exceder os 7 valores.

FP2 – Cursos de Formação específicos na área da administração autárquica:
- Cursos com duração até 12 horas – 0,5 valor;
- Cursos duração igual ou superior a 12 horas – 1 valor;

O total da apreciação deste subfactor não poderá exceder os 7 valores.

FP3 – Participação em encontros, seminários, conferências ou congressos na área a concurso:

- Por cada participação – 1 valor.

O total da apreciação deste subfactor não poderá exceder os 6 valores.

O total da apreciação da FP não poderá exceder os 20 valores.

d) Na avaliação de desempenho (AD) serão tidos em conta os últimos 5 anos (Biénios 2021/2022, 2023/2024 e 2025), sendo que:

Excelente – 20 valores;
Relevante ou Muito Bom – 16 valores;
Bom – 12 valores;
Adequado ou Regular – 10 valores;
Insuficiente ou Inadequado – 0 valores.

E será classificada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = \frac{BI21/22 + BI23/24 + A25}{3}$$

Em que:
BI21/22 – Biénio de avaliação 2021/2022;
BI23/24 – Biénio de avaliação 2023/2024;
A25 – Ano de avaliação 2025.

II.

A Entrevista Pública (EP), que terá a duração de até 30 minutos, visa avaliar, numa relação interpessoal, de forma imparcial, objetiva e sistemática, aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, que se encontram vertidas nos conhecimentos e nas competências comportamentais constantes do perfil de competências infra descritas:

C1 - Conhecimento do conteúdo funcional do lugar;

O candidato tem de possuir adequado conhecimento do conteúdo funcional do lugar a prover a avaliar com base no entendimento, perceção ou experiência de métodos ou

técnicas relacionadas com a área em questão e as exigências da função, privilegiando vivências profissionais que sejam pressupostos da garantia de uma boa adaptação às funções do lugar a prover.

C2 - Capacidade de direção e liderança;

O candidato tem de possuir adequada capacidade de direção e liderança, a avaliar com base na aptidão para suscitar absoluta confiança na sua atuação, e bem assim para suscitar e manter a disciplina, o respeito e o sentido de responsabilidade dos seus colaboradores, tal como para os orientar e conduzir na prossecução dos objetivos traçados, zelando e acompanhando o seu desenvolvimento profissional e pessoal, fomentando a iniciativa individual e a criatividade, numa atitude de reconhecimento.

C3 - Capacidade de planificação, análise e decisão;

O candidato tem de possuir adequada capacidade de planificação, análise e decisão, a avaliar com base na aptidão demonstrada para efetuar uma apreciação global e abrangente de determinadas situações específicas que possam advir do exercício do cargo dirigente em causa, sabendo estabelecer as metas a alcançar, designadamente pela definição e adoção de métodos e técnicas de trabalho bem estruturados, pela hierarquização de objetivos de acordo com as prioridades estipuladas, pela planificação dos tempos de trabalho necessários ao desenvolvimento de cada etapa, pela distribuição de tarefas pelos colaboradores na sua dependência hierárquica, identificando rapidamente, as forças e as fraquezas, as oportunidades e as ameaças, por forma a conseguir estabelecer um conjunto de alternativas válidas.

C4 - Capacidade de motivação;

O candidato tem de possuir adequada capacidade de motivação, a avaliar com base na aptidão demonstrada para assumir obrigações, encargos e compromissos de crescente complexidade e ainda para estimular positivamente a atividade do grupo, mediante a criação de condições para uma boa comunicação, colaboração, entreajuda e apoio mútuo. Desta forma suscita a confiança necessária entre todos.

C5 - Capacidade de expressão e comunicação;

O candidato tem de possuir adequada capacidade de comunicação, a avaliar com base na aptidão demonstrada para adotar um nível adequado às circunstâncias de cada situação concreta, quer quanto ao raciocínio lógico, quer através da clareza na exposição de ideias, pela fluência verbal e pelo cuidado na seleção do vocabulário, devendo também ser capaz de suscitar uma atitude de empatia nos seus interlocutores.

A pontuação final a atribuir neste método de seleção resultará da média aritmética simples, sem arredondamentos, da classificação atribuída pelos membros do Júri a cada um dos critérios objetivos de análise enunciados.
Cada uma das competências acima referidas será avaliada por cada um dos membros do júri, da seguinte forma:

Critérios	Competência demonstrada a um nível elevado (Pontuação 5)	Competência demonstrada (Pontuação 3)	Competência não demonstrada ou inexistente (Pontuação 1)
C1			
C2			
C3			
C4			
C5			

A pontuação final a atribuir neste método de seleção resultará da média aritmética simples, sem arredondamentos, da classificação atribuída pelos membros do Júri a cada um dos critérios objetivos de análise supra elencados, através da seguinte formula:

$$EP = \frac{C1+C2+C3+C4+C5}{5}$$

Em que:
EP= Entrevista Pública
C1= Competência 1
C2= Competência 2
C3= Competência 3
C4= Competência 4
C5= Competência 5

1- O Júri deliberou também que o ordenamento dos candidatos, pela aplicação dos referidos métodos de seleção, será expresso de zero a vinte valores e será a que resultar da aplicação da fórmula abaixo indicada, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 10 valores, considerando-se, como tal, por arredondamento, as classificações inferiores a 9,5 valores. O ordenamento dos candidatos será efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = AC\ (40\%) + EP\ (60\%)$$

em que:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EP = Entrevista Pública.

2- Deliberou também que em caso de igualdade de classificação o júri aplicará como critérios de preferência os previstos no art.º 24.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

a) Candidato com a melhor classificação obtida no item experiência profissional, no âmbito da avaliação curricular.
b) Candidato com a melhor classificação obtida no item formação profissional, no âmbito da avaliação curricular.

c) Candidato com a melhor classificação obtida no item habilitações académicas, no âmbito da avaliação curricular.

3- Serão excluídos os candidatos que não compareçam à Entrevista Pública, bem como aqueles que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores neste método de seleção.

4- Serão igualmente excluídos os candidatos que não reúnam os requisitos legais e regulamentares de admissão ao procedimento concursal, designadamente os previstos no artigo 12.º do Regulamento Orgânico do Município, publicado na 2.ª série do Diário da Republica n.º 55 em 19/03/2026, nomeadamente a detenção de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a integração na carreira de técnico superior, a posse de, pelo menos, três anos de experiência profissional em áreas relevantes para o cargo a prover e das habilitações académicas legal e regulamentarmente exigidas.

5- Nos termos do n.º 13 do artigo 21.º da Lei 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, o procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados.

6- Findo o procedimento concursal, o júri elabora proposta de designação com a indicação das razões pelas quais a escolha recaiu no(a) candidato(a) proposto(a), abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

Não havendo mais assuntos a tratar foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada por todos os membros do júri, vai ser assinada pelos mesmos.

A Presidente,

Assinado por: **Sara Margarida Isidoro Frade de Brito Filipe**
Num. de Identificação: 10822570
Data: 2026.07.23 15:48:06+01'00'

A Vogal,

Assinado por: **Mónica Liliana Dias Cardoso**
Num. de Identificação: 10151950
Data: 2026.07.23 16:00:43+01'00'
Certificado por: **Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa**
Atributos certificados: **Chefe da Unidade Jurídica e de Auditoria**
CARTÃO DE CIDADÃO

O Vogal,

Assinado por: **Manuel de Fonseca Monteiro**
Num. de Identificação: 09680745
Data: 2026.07.29 17:03:36+01'00'