



ATA

Aos quinze dias do mês de julho de 2024, reuniu, o júri do Procedimento Concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º Grau – Dirigente Intermédio de 2.º Grau da Unidade Orgânica Flexível Administrativa, em comissão de serviço, aberto por proposta presente a reunião ordinária da Câmara Municipal de 21 de junho de 2023, assim como, a sessão da Assembleia Municipal realizada em 30 de junho do mesmo ano, constituído por:

Presidente - Dra. Maria José Camilo Almada - Chefe de Divisão da Câmara Municipal de Sousel

Vogais efetivos - Dr. José Manuel Gomes – (Administrador) do Instituto Politécnico de Portalegre;
- Dr. José Maria Trindade Portilheiro, Chefe de Divisão da Câmara Municipal de Monforte.

A presente reunião tem por objetivo definir os critérios de avaliação e ponderação dos métodos de seleção a aplicar ao presente procedimento concursal.

Aviso de Abertura

1 – Área de Recrutamento - Podem apresentar candidatura os indivíduos que reúnam os requisitos definidos no artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, (alterada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto, Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro e Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro e Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto), em ambos os casos com a aplicação à Administração Local, feita pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

2 – Área de atuação - de acordo com o artigo 15.º Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, e no quadro das atribuições, competências e atividades cometidas à Unidade Orgânica Flexível Administrativa, artigo 8º do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, publicado na 2ª série do Diário da República, n.º 102, de 26 de maio de 2022, assim como no artigo 3.º do Despacho n.º 12770/2022, publicado no Diário da República 2ª. Série n.º 212, de 03 de novembro de 2022.

3 – Perfil: Candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou de contrato por tempo indeterminado que sejam detentores de licenciatura, 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 uma licenciatura, dado se tratar de um cargo de direção intermédia do 2.º grau.

Os candidatos deverão possuir comprovados conhecimentos técnicos e experiência na área de atuação do cargo em causa, comprovada experiência de direção de equipas de trabalho, bem como formação profissional adequada, capacidade de promover uma gestão orientada para resultados, de acordo com os objetivos gerais estabelecidos, orientar a sua atividade por critérios de qualidade, eficácia e eficiência, simplificação de procedimentos cooperação, comunicação eficaz e aproximação ao cidadão, capacidade de liderança, motivador e assegurar a boa imagem da Unidade Orgânica flexível de 2.º Grau.

Métodos de Seleção

Avaliação Curricular com ponderação de 50% - Visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional sendo obrigatoriamente considerados e ponderados de acordo com as exigências da função:

- a) Habilitações académicas de base, onde se pondera a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) Formação profissional, em que são ponderadas as ações de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, em especial as relacionadas com as áreas do cargo a desempenhar;
- c) A experiência profissional em que se pondera o desempenho efetivo de funções nas áreas de atividade constantes do artigo 3.º do Despacho n.º 12770/2022, publicado no Diário da República 2ª. Série n.º 212, de 03 de novembro de 2022, ou seja, as referentes às competências da unidade orgânica flexível de 2.º grau Administrativa, bem como outras capacitações adequadas, designadamente a nível de liderança e de organização e planeamento, com avaliação da sua natureza e, quando possível, da sua duração;
- d) A avaliação do desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a três anos;



O júri procedeu à fixação dos fatores de apreciação conducentes à avaliação curricular e à respetiva fórmula cujas tabelas de conversão constam das alíneas a), b), c) e d) a seguir discriminados, sendo que, a avaliação curricular será classificada de 0 a 20 valores:

A) Habilitações Literárias – onde são ponderadas as habilitações literárias reconhecidas e completas autonomamente, sendo:

Habilitações Literárias

- Licenciatura - 18 valores;
- Mestrado - 19 valores;
- Doutoramento - 20 valores;

B) Formação Profissional – onde são ponderadas o número de horas de formação e aperfeiçoamento profissional detidas até à data da apresentação das candidaturas. Não serão consideradas como formação os seminários, colóquios, workshops e semelhantes.

Formação Profissional

- Até 250 horas de formação – 8 valores
- De 251 horas a 700 horas de formação – 12 valores
- De 701 horas a 950 horas de formação – 16 valores
- Superior a 951 horas de formação – 20 valores

Sempre que seja apresentado certificado de frequência de ação de formação, do qual não conste o número de horas, o júri considerará 7 horas.

Só serão consideradas as formações que constem do currículo vitae apresentado pelos candidatos e que estejam devidamente documentadas com cópia dos certificados de participação.

C) Experiência Profissional – onde será ponderada a antiguidade na categoria e na função pública, bem como o exercício funcional, sendo:

Experiência Profissional

C.1) Antiguidade na Categoria (Técnico Superior)

- = ou > a 4 anos – 20 valores
- > a 1 anos e < a 4 anos – 19 valores
- Até 1 anos – 18 valores



C.2) Antiguidade na Função Pública

= ou > a 4 anos – 20 valores

> 1 a anos e < a 4 anos – 15 valores

Até 1 anos – 12 valores

C.3) Exercício Funcional

- Sem experiência profissional em cargo dirigente e sem curso para o exercício de cargos dirigentes na Administração Local – 8 valores

- Sem experiência profissional em cargo dirigente e com curso para o exercício de cargos dirigentes na Administração Local – 9 valores

- Até 1 ano de experiência profissional em cargo dirigente e sem curso para o exercício de cargos dirigentes na Administração Local – 10 valores

- Até 1 ano de experiência profissional em cargo dirigente e com curso para o exercício de cargos dirigentes na Administração Local – 12 valores

- Superior a 1 ano de experiência profissional em cargo dirigente e sem curso para o exercício de cargos dirigentes na Administração Local – 16 valores

- Superior a 1 ano de experiência profissional em cargo dirigente e com curso para o exercício de cargos dirigentes na Administração Local – 20 valores

D) Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, sendo o resultado final da mesma a resultante da média aritmética simples dos 3 anos.

- Desempenho Inadequado – 8 valores

- Desempenho Adequado – 12 valores

- Desempenho Relevante – 16 valores

- Desempenho Excelente – 20 valores

Em caso de candidatos que por razões que não lhes sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período ser-lhes-á atribuída a classificação de 12 valores, por analogia com o previsto no n.º 3 do artigo 11º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.



Quando a avaliação do desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação do desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

Escala do SIADAP (Lei n.º 10/2004, de 22 de março)	Escala do SIADAP (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro)	Classificação
1,0 – 1,9	1,000 – 1,499	4 Valores
2,0 – 2,9	1,500 – 1,999	8 Valores
3,0 – 3,9	2,000 – 3,999	12 Valores
4,0 – 4,4	4,000 – 4,499	16 Valores
4,5 – 5,0	4,500 – 5,000	20 Valores

Assim, o júri estabeleceu que o resultado final da classificação da avaliação curricular resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HL + FP + ANTC + ANTFP + EF + AVD / 6$$

Sendo:

AC = Avaliação Curricular;

HL = Habilitações Literárias

FP = Formação Profissional

ANTC = Antiguidade na Carreira

ANTFP = Antiguidade na Função Pública

EF = Exercício Funcional

AVD = Avaliação de Desempenho

Entrevista Pública de Seleção com ponderação de 50% - com duração aproximadamente de 30 minutos, que visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com as exigências e responsabilidades do cargo a prover, mediante a utilização dos seguintes fatores:

- Orientação para Resultados;
- Planeamento e Organização;
- Liderança e Gestão de Pessoas;



d) Visão Estratégica;

e) Tolerância à pressão e contrariedades

A Entrevista Profissional de Seleção será classificada de 0 a 20 valores, sendo cada fator avaliado de 1 a 4 pontos de acordo com a seguinte fundamentação:

- **Supera o Modelo de Comportamento** – Durante a entrevista profissional de seleção, o júri verifica a presença dos 4 comportamentos associados aos fatores de apreciação.

- **Comportamento Sistemáticamente Observado** - Durante a entrevista profissional de seleção, o júri verifica a presença de 3 dos comportamentos associados aos fatores de apreciação.

- **Comportamento Frequentemente Observado** - Durante a entrevista profissional de seleção, o júri verifica a presença de 2 dos comportamentos associados aos fatores de apreciação.

- **Comportamento Raramente Observado** - Durante a entrevista profissional de seleção, o júri verifica a presença de 1 dos comportamentos associados aos fatores de apreciação

- **Ausência de Comportamento** - Durante a entrevista profissional de seleção, o júri não verifica a presença de qualquer comportamento associada aos fatores de apreciação

Comportamentos Associados aos fatores de Apreciação

Fatores de apreciação	Comportamentos
Orientação para Resultados	1 – Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades
	2 – Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores.
	3 – Tem noção do que é prioritário para o serviço, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência.
	4 – Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.
Planeamento e Organização	1 - Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos.



	<p>2 - Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos</p>
	<p>3 - Acompanha, controla e avalia a execução dos projetos e atividades assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização de acordo com os prazos e custos definidos.</p>
	<p>4 - Revê e ajusta o planeamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-o a alterações e circunstâncias imprevistas.</p>
Liderança e Gestão de Pessoas	<p>1 - Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço.</p>
	<p>2 - Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação.</p>
	<p>3 - Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades.</p>
	<p>4 - Tem um modelo de atuação que garante a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança.</p>
Visão Estratégica	<p>1 - Mantem-se atento à conjuntura que o rodeia, conceptualiza os sinais de evolução e mudança e integra-os no âmbito da sua atuação.</p>
	<p>2 - Antecipa as necessidades de adaptação do serviço, define estratégias, implementa medidas e avalia os impactos das mesmas.</p>
	<p>3 - Alinha os objetivos e atividade do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, no quadro de orientações recebidas.</p>
	<p>4 - Contribui para o desenvolvimento da visão, objetivos e estratégias da organização, aplicando o conhecimento e a experiência que possui.</p>
Tolerância à pressão e contrariedades	<p>1 - Mantem-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.</p>
	<p>2 - Perante situações difíceis mantém habitualmente o controlo emocional e o discernimento profissional.</p>
	<p>3 - Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.</p>



	4 – Aceita as críticas e contrariedades encarando-as como momentos de aprendizagem.
--	---

A Entrevista Profissional de Seleção será classificada de 0 a 20 valores, sendo cada fator avaliado da seguinte forma:

Fatores de apreciação	4	3	2	1	0
Orientação para Resultados	Supera o Modelo de Comportamento	Comportamento Sistematicamente Observado	Comportamento Frequentemente Observado	Comportamento Raramente Observado	Ausência de Comportamento
Planeamento e Organização					
Liderança e Gestão de Pessoas					
Visão Estratégica					
Tolerância à pressão e contrariedades					

A classificação final da entrevista profissional de seleção, resultará da soma dos cinco fatores de apreciação, pontuados de acordo com a tabela anterior, traduzindo-se na seguinte fórmula:

$$EPS = OR+PO+LGP+VE+TPC$$

Em que:

EPS = Entrevista Pública Seleção;

OR = Orientação para Resultados;

PO = Planeamento e Organização;

LGP = Liderança e Gestão de Pessoas;

VE = Visão Estratégica;



TPC = Tolerância à pressão e contrariedades

Assim, o ordenamento final dos candidatos será expresso numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{CF} = \text{AC (50\%)} + \text{EPS (50\%)}$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Pública de Seleção

De acordo com o n.º 6 e 7 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, (alterada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto, Lei 64-A/2008, de 31 de dezembro e Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro e Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto), e pela republicação anexa à Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro 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, poderá ainda considerar que nenhum candidato reúne condições para ser nomeado.

Nos termos do disposto no n.º 13 do artigo 21.º do mesmo diploma, o procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a presente reunião, que vai ser assinada por todos os membros do júri.

MARIA JOSÉ
CAMILO ALMADA

O JÚRI

Assinado de forma digital por MARIA JOSÉ CAMILO ALMADA
DN: c=PT, o=Cartão de Cidadão, ou=Assinatura Qualificada do
Cidadão, ou=Cidadão Português, sn=CAMILO ALMADA,
givenName=MARIA JOSÉ, serialNumber=B1098219480,
cn=MARIA JOSÉ CAMILO ALMADA
Dados: 2024.08.12 16:09:03 +01'00'

O Responsável pela UOF Contabilidade e Finanças

Assinado por: **José Maria Trindade Portilheiro**

Num. de Identificação: 08128781

Data: 2024.08.13 11:07:10+01'00'

Certificado por: **Diário da República**

Atributos certificados: **Dirigente Intermédio de 2.º Grau - Município de**



CHAVE MÓVEL

