



ATA 01/2024

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO PROVIMENTO DE UM CARGO DE DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 2º GRAU DA DIVISÃO DE OBRAS E PLANEAMENTO, UM CARGO DE DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 3º GRAU DA DIVISÃO DE AMBIENTE E SERVIÇOS URBANOS E UM CARGO DE DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 3º GRAU DA DIVISÃO JURÍDICA, ADMINISTRATIVA E DE RECURSOS HUMANOS**

Aos 12 dias do mês de março 2024 reuniu o júri do procedimento com vista ao provimento do cargo de:

- Dirigente intermédio de 2º grau da divisão de obras e planeamento;
- Dirigente intermédio de 3º grau da divisão de ambiente e serviços urbanos;
- Dirigente intermédio de 3º grau da divisão jurídica, administrativa e de recursos humanos.

Conforme Despacho do Presidente da Câmara Municipal de 09 de fevereiro de 2023, e deliberações da Câmara Municipal e Assembleia Municipal de 12/02/2024 e 17/02/2024, constituído por:

Presidente: Licenciado, Manuel António Alves Miranda, Secretário Geral da Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana;

Primeiro Vogal efetivo: Licenciado, Carlos Alberto Raposo Fernandes, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira da Camara Municipal de Miranda do Douro;

Segundo vogal efetivo: Licenciado, Victor José Freixinho Brilhante Sobral, Secretário Executivo da Associação de Municípios do Baixo Sabor;

a fim de deliberar, sobre os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista pública, os quais ficaram definidos da seguinte forma:

1.- A classificação da avaliação curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + 5 EP + 2 FP}{8}$$

Sendo:

**AC** = Avaliação Curricular

**HA**= Habilitação Académica

**EP** = Experiência Profissional

**FP** = Formação Profissional

A **Avaliação Curricular (AC)** - visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos nas áreas para que o concurso é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, em que serão considerados e ponderados, desde que devidamente comprovados, de acordo com o previsto na organização de serviços para o desempenho do respetivo cargo, os seguintes fatores:

**a) Habilitação Académica (HA): Onde** se pondera a titularidade de grau académico, e que seja devidamente comprovada através de documento oficial da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura.

Dirigente intermédio de 2º grau, quer para o recrutamento dos dirigentes intermédios de 3º grau, o seguinte: Cargo Dirigente Habilitação literária exigida



Dirigente intermédio de 2ª grau (Divisão de Obras e Planeamento)

Licenciatura adequada para a área de atuação, correspondente a formação académica no domínio da Engenharia Civil.

Dirigente intermédio de 3º grau (Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos)

Licenciatura adequada para a área de atuação, correspondente a formação académica no domínio da Engenharia Civil.

Dirigente intermédio de 3º grau (Divisão Jurídica, Administrativa e de Recursos Humanos)

Licenciatura adequada para a área de atuação, correspondente a formação académica no domínio do Direito.

**A avaliação será realizada nos seguintes termos:**

CARGO	Descrição da Habilitação Académica	VALORAÇÃO	
DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 2º GRAU DA DIVISÃO DE OBRAS E PLANEAMENTO	Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado integrado em área distinta de Engenharia Civil	<b>12 Valores</b>	
	Mestrado em área distinta de Engenharia Civil	<b>14 Valores</b>	
	Doutoramento em Área distinta de Engenharia Civil	<b>16 Valores</b>	
	Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado integrado em Engenharia Civil	<b>18 Valores</b>	
	Mestrado em Engenharia Civil	<b>19 Valores</b>	
	Doutoramento em Engenharia Civil	<b>20 Valores</b>	
DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 3º GRAU DA DIVISÃO DE AMBIENTE E SERVIÇOS URBANOS	Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado integrado em área distinta de Engenharia Civil	<b>12 Valores</b>	
	Mestrado em área distinta de Engenharia Civil	<b>14 Valores</b>	
	Doutoramento em Área distinta de Engenharia Civil	<b>16 Valores</b>	
	Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado integrado em Engenharia Civil	<b>18 Valores</b>	
	Mestrado em Engenharia Civil	<b>19 Valores</b>	
	Doutoramento em Engenharia Civil	<b>20 Valores</b>	
DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 3º GRAU DA DIVISÃO JURÍDICA, ADMINISTRATIVA E DE RECURSOS HUMANOS	Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado integrado em área distinta de Direito	<b>12 Valores</b>	
	Mestrado em área distinta de Direito	<b>14 Valores</b>	
	Doutoramento em Área distinta de Direito	<b>16 Valores</b>	
	Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado integrado em direito	<b>18 Valores</b>	
	Mestrado em Direito	<b>19 Valores</b>	
	Doutoramento em Direito	<b>20 Valores</b>	

Os valores não são cumulativos, pelo que na presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.



**b) Experiência Profissional (EP):**

**b1) Experiência Profissional Específica (EPE)**

Será ponderada o desempenho efetivo de funções, cargos ou categorias, para cujo provimento seja legalmente exigível uma licenciatura, e a experiência profissional em cargo dirigente na Administração pública, ou em funções de coordenação, devidamente comprovada através de documento oficial das respetivas entidades, com avaliação da sua natureza e duração, até um máximo de 20 valores:

1 - Sem experiencia em cargo de direção/coordenação	10 valores;
2 –Com experiencia em cargos de direção/coordenação, até 6 anos	15 valores;
3 - Com experiencia em cargos de direção/coordenação, com mais de 6 anos	20 valores;

Consideram-se cargos de direção/coordenação os que exijam emissão de um ato formal e cujo desempenho exija o grau de licenciado.

**b2) Experiência Profissional Geral (EPG)**

Experiência Profissional Geral	Valoração (não cumulativa, sendo atribuído o valor mais elevado correspondente á situação do Candidato)
Experiência Profissional igual ou superior a 16 (Dezasseis) anos, em funções, cargos ou carreiras, nos sectores público, para os quais seja exigível a posse de Licenciatura	20 (vinte) valores
Experiência Profissional igual ou superior a 12 (Doze) anos, em funções, cargos ou carreiras, nos sectores público, para os quais seja exigível a posse de Licenciatura.	16 (dezasseis) valores
Experiência Profissional igual ou superior a 8 (oito) anos, em funções, cargos ou carreiras, nos sectores público, para os quais seja exigível a posse de Licenciatura	12 (doze) valores
Experiência Profissional igual ou superior a 4 (quatro) anos, em funções, cargos ou carreiras, nos sectores público ou privado, para os quais seja exigível a posse de Licenciatura	10 (dez) valores

A classificação da Experiência Profissional resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = \frac{EPG + EPE}{2}$$



**c) Formação Profissional (FP):**

Serão ponderadas as ações de formação concluídas, e comprovadas através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura. Serão consideradas, as ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas e conferências diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover, até um máximo de 20 valores;

Só serão consideradas as formações concluídas após janeiro de 2010 (15 Anos).

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Sem formação profissional/ formação profissional fora do âmbito do cargo a prover	0 Valores
Formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover - até ao limite de 30 Horas (só são consideradas formações com duração >03h50m)	10 Valores
Formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover - Com duração superior a 30 horas e inferior ou igual a 200	14 Valores
Pós-graduação/Especialização/MBA fora do âmbito do cargo a prover	16 Valores
Pós-graduação/Especialização/MBA de relevante interesse para o cargo a Prover	18 Valores
Curso de Direção (>= a 180 Horas)	20 Valores

**d) Entrevista Pública (EP)** - a entrevista pública será conduzida de modo a avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos para o exercício do cargo dirigente, através da comparação com o perfil delineado e exigência da função a desempenhar, sendo objeto de apreciação, entre outros, a capacidade de liderança, a motivação e interesse pela função, orientação para resultados e a qualidade da experiência profissional (conhecimento e qualidade técnica), a qual tem a natureza pública nos termos do disposto no artigo 21.º, n.º 1, da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro.

**Competência 1**

**ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:**

Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades
- Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores.
- Tem noção do que é prioritário para o serviço, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência.
- Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.



## **Competência 2**

### **PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO:**

Capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos.
- Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes.
- 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.
- Revê e ajusta o planeamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-o a alterações e circunstâncias imprevistas.

## **Competência 3**

### **LIDERANÇA E GESTÃO DAS PESSOAS**

Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço.
- Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação.
- Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades.
- Tem um modelo de atuação que garante a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança.

## **Competência 4**

### **ORIENTAÇÃO PARA INOVAÇÃO E MUDANÇAS:**

Capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Assume e concretiza, com determinação e empenho, as mudanças organizacionais e funcionais superiormente definidas e apoia as equipas de trabalho nesse processo.
- Fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, com vista à melhoria dos resultados.
- Adota e propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho.
- Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do serviço e dos desempenhos individuais.

## **Competência 5**

### **VISÃO ESTRATÉGICA:**

Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Mantém-se atenta à conjuntura que o rodeia, conceptualiza os sinais de evolução e mudança e integra-os no âmbito sua atuação.
- Antecipa as necessidades de adaptação do serviço, define estratégias, implementa medidas e avalia os impactos das mesmas.



- Alinha os objetivos e atividade do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, quadro de orientações recebidas.
- Contribui para o desenvolvimento da visão, objetivos e estratégias da organização, aplicando o conhecimento e a experiência que possui.

### Competência 6

#### DESENVOLVIMENTO E MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES:

Capacidade para reconhecer e valorizar o potencial individual dos colaboradores e promover de forma permanente a aprendizagem e atualização profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Identifica nos seus colaboradores potenciais de desenvolvimento, necessidades de melhoria e formação e cria oportunidades de aperfeiçoamento.
- Reconhece o mérito individual e coletivo promovendo um clima positivo e de autoconfiança.
- Dá habitualmente feedback sobre os desempenhos, com vista à melhoria contínua, ao reforço dos comportamentos adequados e à correção dos eventuais desvios.
- Disponibiliza informação relevante, viabiliza a frequência de cursos de formação e prevê períodos de autoformação para promover o desenvolvimento individual.

A entrevista terá a duração aproximada de 30 minutos.

A cada competência estão ancorados 5 comportamentos, sendo a classificação determinada de acordo com o quadro seguinte:

Não demonstra nenhum dos comportamentos associados às competências em avaliação	4 valores
Demonstra, claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação	8 valores
Demonstra, claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação	12 valores
Demonstra, claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação	16 valores
Demonstra, todos os comportamentos associados às competências em avaliação	20 valores

A classificação a atribuir a cada candidato(a) na entrevista pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada um dos fatores ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:

$$EP = C1+C2+C3+C4+C5+C6$$

Em que:

EP = Entrevista pública

C1 = Competência 1

C2 = Competência 2

C3 = Competência 3

C4 = Competência 4

C5 = Competência 5

C6 = Competência 6

A entrevista pública será classificada de 0 a 20 valores, sendo cada fator avaliado da seguinte forma:

Serão excluídos do procedimento o(a)s candidatos(a)s que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, bem como o(a)s candidato(a)s que não compareçam à entrevista pública.

**CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)** - na classificação final, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os concorrentes que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, a qual resulta da aplicação da seguinte fórmula:





**CF = (AC x 40%) + (EP x 60%)**

Sendo:

**CF** = Classificação Final

**AC** = Avaliação Curricular

**EP** = Entrevista Pública

A escolha recairá no candidato que melhor satisfaça o perfil pretendido para a prossecução das atribuições e objetivos da respetiva unidade orgânica, nos termos do disposto no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

## AVISO Para Diário da República

### MUNICÍPIO DE ALFÂNDEGA DA FÉ

Aviso (extrato) n.º \_\_\_\_/2024

**Sumário: Abertura de procedimentos concursais para recrutamento, seleção e provimento para cargos de direção intermédia de 2.º e 3.º graus**

No uso das competências que me foram delegadas pelo Despacho n.º 72/ PCM/2021, de 20 de outubro, e para efeitos do disposto nos artigos 18.º, 19.º, 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, 15 de janeiro, na sua atual redação, aplicada à Administração Local por força da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, faz -se público que por deliberação da Assembleia Municipal, de 17 de fevereiro de 2024, foi autorizada a abertura de procedimentos concursais para recrutamento, seleção e provimento nos cargos de direção intermédia de 2.º e 3.º Graus:

Direção intermédia de 2.º e 3.º graus:

Dirigente intermédio de 2º grau da divisão de obras e planeamento;

Dirigente intermédio de 3º grau da divisão de ambiente e serviços urbanos;

Dirigente intermédio de 3º grau da divisão jurídica, administrativa e de recursos humanos.

A indicação dos requisitos formais de provimento, dos perfis pretendidos, habilitações exigidas, da composição do júri, dos métodos de seleção bem como da formalização de candidaturas, será publicitada na Bolsa de Emprego Público (BEP) [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt) e no Sítio da Internet da Câmara Municipal de Alfândega da Fé [https://www.cm-alfandegadafe.pt/pages/1313?folders\\_list\\_31\\_folder\\_id=993](https://www.cm-alfandegadafe.pt/pages/1313?folders_list_31_folder_id=993), no prazo de 2 dias úteis a contar da publicação do presente aviso, o qual deve ser consultado.

O Presidente da Câmara Municipal, Eduardo Tavares

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme vai ser assinada por todos os membros do júri presentes.

Presidente:

Vogal:

Vogal: