



**ATA 04/2024 (1303)**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO PROVIMENTO DE CARGO DE DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 3º GRAU DA DIVISÃO DE AMBIENTE E SERVIÇOS URBANOS**

(Bolsa de Emprego Público no dia 30 de abril de 2024, com o código de oferta n.º **OE202404/1303**)

Aos 30 dias do mês de julho de 2024, pelas 15h00 reuniu o júri do procedimento com vista ao provimento do cargo de:

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

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: Manuel António Alves Miranda, Primeiro Vogal efetivo: Carlos Alberto Raposo Fernandes, Segundo vogal efetivo: Victor José Freixinho Brilhante Sobral.

Esta reunião teve como objetivo:

1. Aplicação do 2.º Método de Seleção, Entrevista Pública (“EP”), resultante da Entrevista Pública realizada no passado dia 30/07/2024;
2. Ponderação dos Métodos de Seleção e Classificação Final.

Iniciada a reunião, o Júri do Procedimento Concursal deliberou como segue:

**1. Aplicação do 2.º Método de Seleção, Entrevista Pública (“EP”), resultante da Entrevista Pública realizada no dia 30/07/2024;**

No dia 30/07/2024 realizaram-se as entrevistas públicas, tendo sido convocados os seguintes candidatos:

Nome do(a) candidato(a)
Maria Helena Ferreira Mendes
Sara Margarida Nogueira Abade da Silva
Nuno Miguel Jacinto

Conforme resulta da Ata n.º 1, na entrevista Pública, serão aplicados, como Critérios de Avaliação, as seguintes competências técnicas e comportamentais:



### 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.

*Handwritten signature*

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



*Handwritten notes:*  
A vertical line with a circle at the top.  
A horizontal line with a checkmark-like symbol below it.  
A vertical line with a checkmark-like symbol to its right.

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:

$$EP = (C1+C2+C3+C4+C5+C6) / 6$$

Em que:

EP = Entrevista pública

C1 = Competência 1

C2 = Competência 2

C3 = Competência 3

C4 = Competência 4

C5 = Competência 5

C6 = Competência 6

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.

O júri procedeu à realização da entrevista pública, com base num guião previamente aprovado, cujos resultados foram vertidos na Ficha Individual da Entrevista Pública, que fazem parte do presente procedimento, podendo ser consultadas pelos candidatos que nisso tenham interesse.



*[Handwritten signature and initials]*

Da EP resultaram as seguintes Classificações:

Candidato(a)	C1	C2	C3	C4	C5	C6	Classificação EP
Nuno Miguel Jacinto	16,00	16,00	16,00	20,00	16,00	16,00	16,67 Valores

Foram excluídos os seguintes candidatos por terem faltado à aplicação do método:

Nome do(a) candidato(a)
Maria Helena Ferreira Mendes (a)
Sara Margarida Nogueira Abade da Silva

(a) a candidata informo por e-mail que por motivos de ordem pessoal não poderia comparecer na EP.

## 2. Ponderação dos Métodos de Seleção e Classificação Final.

Conforme resulta da ata n.º 1, 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:

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

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

Assim, aplica a ponderação de cada método de seleção, obtiveram-se os seguintes resultados

Candidato(a)	Avaliação Curricular (AC)	Entrevista Pública (EP)	Classificação Final CF=ACx40%+EPx60%
Nuno Miguel Jacinto	17,69 valores	16,67 valores	17,08 valores

Considerando o previsto no n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, aplicável à administração local por força da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, compete ao júri, findo o procedimento concursal elaborar a proposta de designação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes.



Ora, face aos métodos de seleção previstos no presente procedimento, e aos resultados obtidos por cada um dos candidatos, entende o júri do procedimento concursal propor ao Exmo. Sr. Presidente da Câmara Municipal a designação do candidato **Nuno Miguel Jacinto** para provimento no Cargo de Direção Intermédia de 3.º Grau para a Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos, por se afigurar que apresenta o perfil funcional ajustado às exigências do cargo, à prossecução das atribuições e aos objetivos do serviço, demonstrando a competência técnica e a aptidão necessária para o exercício da função.

Por fim, considerando o previsto no n.º 13 do aludido artigo 21.º, o procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar à audiência dos interessados.

Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada e, do que nela se passou, é lavrada presente ata que, depois de lida e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada.

**O Júri:**

Presidente:

Vogal:

Vogal:



FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

Procedimento Concursal para provimento, em regime de comissão de serviço, de um Cargo de Direção Intermédia de 3º Grau - Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos

Nuno Miguel Jacinto

Nome do(a) Candidato(a)

Competência	Definição da Competência	Comportamentos	Questões	Notas sobre as questões do candidato		Comportamento Demonstrado	
				Sim	Não	Sim	Classificação
C1 - Orientação para os resultados	Capacidade de se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados, são alcançados	Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades	Quais os resultados mais significativos da sua experiência de trabalho que relevem para a avaliação da competência técnica para esta área?	X		16	
		Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores.	Quais as prioridades da Unidade Orgânica a que concorre para o lugar de dirigente? Como prioriza as situações de urgência?		X		
C3 - Liderança e Gestão de pessoas	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	Tem noção do que é prioritário para o serviço, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência.	Quais os processos e procedimentos subjacentes ao planeamento e coordenação da atividade da Unidade Orgânica - Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos	X		16	
		Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos	Como assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido na Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço, mesmo em alterações de contexto?	X			
C4 - Orientação para Inovação e Mudanças	Capacidade para diagnosticar necessidades de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação.	Planifica e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos.	De que forma considera possível envolver os colaboradores na definição dos respetivos objetivos individuais?	X		16	
		Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes.	Como estimular a iniciativa e autonomia na unidade orgânica? Como procede à delegação de competências? Como encara e gere a partilha de responsabilidades? Como garante a justiça e equidade de tratamento dos colaboradores?	X			
C3 - Liderança e Gestão de 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	Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço.	Como estimular a iniciativa e autonomia na unidade orgânica? Como procede à delegação de competências? Como encara e gere a partilha de responsabilidades? Como garante a justiça e equidade de tratamento dos colaboradores?	X		16	
		Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação	De que forma considera possível envolver os colaboradores na definição dos respetivos objetivos individuais?	X			
C4 - Orientação para Inovação e Mudanças	Capacidade para diagnosticar necessidades de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação.	Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades.	Como estimular a iniciativa e autonomia na unidade orgânica? Como procede à delegação de competências? Como encara e gere a partilha de responsabilidades? Como garante a justiça e equidade de tratamento dos colaboradores?	X		16	
		Tem um modelo de atuação que garante a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança.	De que forma considera possível envolver os colaboradores na definição dos respetivos objetivos individuais?	X			
C4 - Orientação para Inovação e Mudanças	Capacidade para diagnosticar necessidades de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação.	Assume e concretiza, com determinação e empenho, as mudanças organizacionais e funcionais superiormente definidas e apoia as equipas de trabalho nesse processo.	Como estimular a iniciativa e autonomia na unidade orgânica? Como procede à delegação de competências? Como encara e gere a partilha de responsabilidades? Como garante a justiça e equidade de tratamento dos colaboradores?	X		20	
		Fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, com vista à melhoria dos resultados.	De que forma considera possível envolver os colaboradores na definição dos respetivos objetivos individuais?	X			
C4 - Orientação para Inovação e Mudanças	Capacidade para diagnosticar necessidades de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação.	Adota e propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho.	Como estimular a iniciativa e autonomia na unidade orgânica? Como procede à delegação de competências? Como encara e gere a partilha de responsabilidades? Como garante a justiça e equidade de tratamento dos colaboradores?	X		20	
		Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do serviço e dos desempenhos individuais.	Como estimular a iniciativa e autonomia na unidade orgânica? Como procede à delegação de competências? Como encara e gere a partilha de responsabilidades? Como garante a justiça e equidade de tratamento dos colaboradores?	X			

*(Handwritten signatures)*

<p>C5 - Visão estratégica</p> <p>Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspectiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.</p>	<p>Mantém-se atento à conjuntura que o rodeia, conceptualiza os sinais de evolução e mudança e integra-os no âmbito sua atuação.</p> <p>Antecipa as necessidades de adaptação do serviço, define estratégias, implementa medidas e avalia os impactos das mesmas.</p> <p>Alinha os objetivos e atividade do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, quadro de orientações recebidas.</p> <p>Contribui para o desenvolvimento da visão, objetivos e estratégias da organização, aplicando o conhecimento e a experiência que possui.</p>	<p>Considera-se um profissional atento à conjuntura que o rodeia? Explique porquê, dando exemplos.</p> <p>Quais as metas estratégicas que se propõe alcançar na Unidade Orgânica?</p> <p>Podem descrever um caso em que identificou o potencial de desenvolvimento, necessidades de melhoria e formação em um dos seus colaboradores? Que passos tomou para criar oportunidades de aperfeiçoamento e qual foi o impacto dessas ações no desenvolvimento do colaborador e no desempenho da equipa?</p> <p>Descreva qual o processo que implementará para efeitos de avaliação do desempenho da unidade orgânica e dos trabalhadores e qual a importância da informação disponibilizada e da formação frequentada.</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>16</p>
<p>C6 - Desenvolvimento e Motivação dos Colaboradores</p> <p>Capacidade para reconhecer e valorizar o potencial individual dos colaboradores e promover de forma permanente a aprendizagem e atualização profissional</p>	<p>Identifica nos seus colaboradores potenciais de desenvolvimento, necessidades de melhoria e formação e cria oportunidades de aperfeiçoamento.</p> <p>Reconhece o mérito individual e coletivo promovendo um clima positivo e de autoconfiança.</p> <p>Dá habitualmente feedback sobre os desempenhos, com vista à melhoria contínua, ao reforço dos comportamentos adequados e à correção dos eventuais desvios.</p> <p>Disponibiliza informação relevante, viabiliza a frequência de cursos de formação e prevê períodos de autoformação para promover o desenvolvimento individual.</p>	<p>Os técnicos superiores e assistentes técnicos são avaliados por objetivos e os assistentes operacionais por competências. E desenvolvido um plano de ação por serviço. O candidato focalizou-se muito no processo de avaliação, não abordando questões como a formação de trabalhadores, pelo que não demonstrou um dos comportamentos.</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>16</p>
				<p>16,67</p>

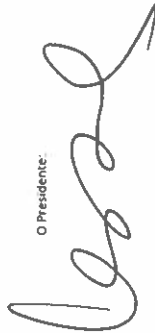
A cada competência estão ancorados 5 comportamentos, sendo a classificação determinada de acordo com o quadro seguinte:

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:  
 $EP = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6) / 6$

Alfândega da F4, 30 de julho de 2024

O Presidente:



O Vogal:



O Vogal:







**PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO PROVIMENTO DE UM CARGO DE DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 3º GRAU DA DIVISÃO DE AMBIENTE E SERVIÇOS URBANOS.**

(Bolsa de Emprego Público no dia 30 de abril de 2024, com o código de oferta n.º **OE202404/1303**)

**ENTREVISTA PÚBLICA**

**30 de julho de 2024**

Candidato	Assinatura
Maria Helena Ferreira Mendes	FALTOU
Sara Margarida Nogueira Abade da Silva	FALTOU
Nuno Miguel Jacinto	N - >