



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU DIVISÃO DE PROJETOS, OBRAS MUNICIPAIS E AMBIENTE

ATA NÚMERO 1

Aos seis dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, reuniu, através de plataforma on-line, o júri do procedimento concursal destinado ao provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau, para a **Divisão de Projetos, Obras Municipais e Ambiente**, em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, que procedeu à adaptação à administração local do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, e designado por deliberação da Assembleia Municipal de Avis a 16 de dezembro de 2024, estando presentes:

- António Miguel Almeida Ministro, Diretor de Departamento de Ordenamento e Território, Obras e Ambiente do Município de Ponte de Sor, como Presidente;
- Maria Dulce dos Reis Bigares, Chefe de Divisão de Obras, Ambiente e Serviços Urbanos do Município de Arronches, vogal efetivo que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;
- Vítor Manuel Pereira Marques, Chefe de Divisão de Obras Municipais do Município de Arraiolos, como vogal efetivo.

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos:

Ponto I - Parâmetros de avaliação dos métodos de seleção, respetiva ponderação e sistema de valoração final;

Ponto II - Exclusão dos candidatos;

Ponto III - Notificação dos candidatos.

Assim, considerando que:

- a) A abertura do procedimento concursal e aprovação do perfil de competências pela Câmara Municipal em reunião realizada a 12/03/2025;
- b) Das disposições conjugadas do n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação vigente, que aprovou o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e órgãos da administração central, local e regional do Estado, e do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, que procedeu à adaptação do referido diploma à



administração local, resulta que, nos procedimentos de recrutamento de titulares de cargos de direção, é obrigatória a utilização do método de seleção entrevista pública;

Ponto I – Ponderada a complexidade das tarefas e responsabilidades inerentes ao lugar posto a concurso e o perfil exigido anexo à presente ata e de acordo com o mapa de pessoal da entidade para 2025, relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, que:

1. A **avaliação curricular**, método que visa avaliar a qualificação dos candidatos para as exigências do cargo, se faça mediante a ponderação dos seguintes parâmetros:
 - a) **Habilitações Académicas (HA)**, em que se avaliará a titularidade de um grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida;
 - b) **Experiência Profissional (EP)**, em que se avaliará a relevância das funções/atividades já exercidas para o exercício das funções inerentes ao cargo a prover;
 - c) **Formação Profissional (FP)**, em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem como as relacionadas com o exercício de funções de direção.
2. No âmbito deste procedimento, entende-se por habilitação académica apenas a habilitação que corresponda a grau académico, ou seja a este equiparado, e que seja devidamente comprovada, através de documento emitido pela entidade competente.

3. A avaliação do parâmetro **Habilitações Académicas** será realizada nos seguintes termos:

Habilitação Académica	Valoração
Titularidade de Bacharelato pré-Bolonha	14 valores
Titularidade de Licenciatura pós-Bolonha	14 valores
Titularidade de Licenciatura pré-Bolonha	16 valores
Titularidade de Mestrado pós-Bolonha	16 valores
Titularidade de Mestrado pré-Bolonha	18 valores
Titularidade de Doutoramento	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que na presença de mais do que um grau académico se atribuirá o valor correspondente àquele a que corresponda a valoração mais elevada.

4. O parâmetro Experiência Profissional será avaliado nos seguintes termos:

4.1 A avaliação do parâmetro **Experiência Profissional Técnico Superior (EP1)**, em que será considerado o tempo total de desempenho em funções na Administração Pública, como Técnico Superior. Não será considerado neste critério o tempo de serviço prestado em cargos de dirigentes, sendo avaliado nos seguintes termos:

Experiência Profissional Técnico Superior	Valoração
Inferior a 4 anos	10
Entre 4 anos e inferior a 6 anos	12
Entre 6 anos e inferior a 8 anos	16
Igual ou superior a 8 anos	20

4.2 No que se refere à **Experiência Profissional em Cargos Direção (EP2)**, será valorizado o tempo de desempenho de funções em qualquer tipo de cargos de dirigentes na Administração Pública, previstos na Lei n.º 2/2004, de 15 janeiro, na sua redação atual, seja em regime de substituição ou regime de comissão de serviço. O parâmetro será avaliado nos seguintes termos:

Experiência Profissional Cargos Direção	Valoração
Sem experiência em cargos de direção	8
Inferior a 6 anos	10
Entre 6 anos e inferior a 9 anos	12
Entre 9 anos e inferior a 12 anos	16
Igual ou superior a 12 anos	20

4.3 O resultado do parâmetro "Experiência Profissional" será apurado através da seguinte fórmula: $EP = (EP1 \times 50\%) + (EP2 \times 50\%)$

5. No parâmetro **Formação Profissional** será considerada a formação profissional realizada pelos candidatos, designadamente, ações de formação, cursos, seminários, simpósios, conferências, pós-graduações ou outras ações de aperfeiçoamento profissional de idêntica natureza, desde que relacionada com as áreas funcionais do cargo a prover ou com o exercício de funções de direção.

5.1 Neste parâmetro, apenas será considerada a formação profissional comprovada por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da formação. Sempre que do respetivo certificado ou diploma a duração da formação seja



expressa em dias ou semanas, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias. As ações de formação que não refiram a duração serão pontuadas com 0 valores. Serão apenas considerados os certificados com data não superior a 3 anos.

5.2 Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, nos seguintes termos:

Duração da formação	Valoração
Sem formação profissional com relevância para o cargo a prover	8
Até 80 horas de formação.	10
Entre 81 a 100 horas de formação	12
Entre 101 a 200 horas de formação	16
Superior a 200 horas de formação	20

6. A avaliação curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (EP \times 60\%) + (FP \times 20\%)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

EP = Experiência Profissional;

FP = Formação Profissional.

Avaliação curricular será registada na ficha de avaliação curricular, cujo modelo se anexa a esta ata.

7. O método de seleção **Entrevista Pública** visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, que se encontram vertidas nas competências que integram o perfil de competências constante do mapa de pessoal e foram escolhidas de entre as constantes do anexo I à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, a que estão associados comportamentos também elencados no mesmo diploma.

7.1 As competências e comportamentos em causa são as que constam do perfil de competências e que a seguir se discriminam:

Competência 1 - Orientação para o serviço público

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do



serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. Traduz-se nos seguintes comportamentos: define e ou assegura as normas e os procedimentos para garantir padrões elevados de conduta ética na organização, consistentes com os princípios e valores da AP; desenvolve, propõe e controla o alinhamento organizacional com os pressupostos do interesse público; gere as atividades de equipas, unidade(s) orgânica(s) ou entidade, garantindo um padrão de conduta organizacional consistente com a missão da AP.

Competência 2 - Orientação para os resultados

Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: estabelece metas ambiciosas, mas realistas, e garante que são postas em prática ações preventivas/corretivas para que os resultados sejam alcançados; cria procedimentos e práticas que incentivam a utilização eficiente dos recursos e realiza avaliações periódicas sobre a sustentabilidade das operações; concebe metas específicas e mensuráveis para a qualidade, acompanhando o progresso através de métricas e indicadores de desempenho.

Competência 3 - Orientação para a segurança

Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. Traduz-se nos seguintes comportamentos: desenha estratégias que promovam a adesão ao cumprimento consistente de regulamentos e procedimentos de segurança e de confidencialidade nas áreas que coordena; implementa estratégias de mitigação de riscos, assegurando um clima de segurança e de respeito pela confidencialidade; garante a priorização dos protocolos de segurança e confidencialidade, de forma consistente e ajustada nos processos que coordena.

Competência 4 – Gestão do conhecimento

Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização. Traduz-se nos seguintes comportamentos: avalia soluções em linha com o levantamento de necessidades de desenvolvimento da organização, e disponibiliza os recursos necessários; promove a difusão, interna e externa, do conhecimento, tendo em vista o desenvolvimento dos processos e



procedimentos das organizações; valoriza e promove a aprendizagem contínua, a colaboração e a disseminação do conhecimento como parte integrante das práticas quotidianas.

Competência 5 - Gestão e direção da organização

Definir a estrutura da organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo. Traduz-se nos seguintes comportamentos: colabora na definição de estruturas organizacionais que considerem as necessidades e dinâmicas de partes específicas da organização; fomenta a otimização de processos na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere e antecipa melhorias necessárias, concebendo soluções de otimização com impacto noutra(s) unidade(s) orgânica(s); estima de forma realista e faz uma gestão rigorosa e eficiente dos recursos financeiros, materiais e humanos necessários na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, considerando os princípios de um desenvolvimento sustentável

Competência 6 - Liderança

Liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa. Traduz-se nos seguintes comportamentos: reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s), orgânica(s)/entidade que lidera; cria estratégias e programas que contribuem para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras; fomenta uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvolvendo uma visão partilhada e inspiradora do valor da missão e objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que gere e promovendo um ambiente empoderador.

7.2 Cada competência será valorada nos seguintes termos:

O candidato não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	0 valores
O candidato demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	10 valores
O candidato demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16 valores



O candidato demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.
--

20 valores

7.3 A classificação final a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará a média aritmética simples da classificação obtida na avaliação de cada uma das competências, 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;

8. A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 30\%) + (EP \times 70\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

9. Em caso de igualdade de classificação, serão considerados sucessivamente os seguintes critérios de desempate:

1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;

2.º Candidato com a melhor classificação obtida na avaliação da competência Liderança;

3.º Candidato com a melhor classificação obtida na avaliação da competência Orientação para os Resultados;

10. Nas fórmulas a aplicar, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados valores centesimais com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0,05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes.



Ponto II - Quanto ao Ponto 2 da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, que os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores na Avaliação Curricular não serão convocados para a Entrevista Pública, assim como serão excluídos os candidatos que não compareçam à mesma.

Ponto III - No que respeita ao ponto 3 da ordem de trabalhos, nos termos da alínea b) do nº 2 do artigo 112º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação, o Júri deliberou, por unanimidade, solicitar aos candidatos, no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico. Mais deliberou, também por unanimidade, que as comunicações e notificações dirigidas aos candidatos serão realizadas pelo Serviço de Gestão de Recursos Humanos do Município da Avis.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, pelas dezasseis horas, da qual foi elaborada a presente ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri

Presidente

ANTÓNIO MIGUEL
ALMEIDA MINISTRO

Assinado de forma digital por
ANTÓNIO MIGUEL ALMEIDA
MINISTRO
Dados: 2025.05.08 14:09:12 +01'00'

1º Vogal

MARIA DULCE
DOS REIS BIGARES

Assinado de forma
digital por MARIA DULCE
DOS REIS BIGARES

2º Vogal

Assinado por: Vítor Manuel Pereira Marques
Num. de Identificação: 07755635
Data: 2025.05.08 17:33:04 +01'00'



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2º GRAU

Divisão de Projetos, Obras Municipais e Ambiente

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome Candidato:

Habilitações Académicas (HA) 20%	Critérios de valorização	
	Descrição	
	Classificação	

Experiência Profissional (EP) 60%	Critérios de valorização	
	Classificação	

Formação Profissional (FP) 20%	Critérios de valorização		Ano	Horas
	Total de horas			
	Classificação			

Avaliação Curricular = (HA x 20%) + (EP x 60%) + (FP x 20%)

Classificação Final
0,00

O Júri

ANTÓNIO MIGUEL
ALMEIDA MINISTRO

Assinado de forma digital por
ANTÓNIO MIGUEL ALMEIDA MINISTRO
Dados: 2025.05.08 14:08:25 +01'00'

MARIA DULCE DOS REIS
BIGARES

Assinado de forma digital por
MARIA DULCE DOS REIS BIGARES

Assinado por: Vítor Manuel Pereira Marques
Num. de Identificação: 07755635
Data: 2025.05.08 17:35:19+01'00'