



## **PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU DIVISÃO DE EDUCAÇÃO, JUVENTUDE E BIBLIOTECA**

### **ATA NÚMERO 1**

Aos dezanove 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 Educação, Juventude e Biblioteca**, 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:

- Susana Isabel Henriques Pita Esculcas, Chefe da Divisão de Educação, Juventude e Desporto do Município de Ponte de Sor, como Presidente;
- Maria Beatriz Sécio Antas Castor, Chefe da Divisão de Ação Sócio-Educativa e Cultural do Município de Arraiolos, vogal efetivo que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;
- Paulo José Louro Trindade, Chefe da Divisão de Administração, Financeira e Modernização Administrativa do Município de Arronches, 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 Licenciatura	16 valores
Titularidade de Mestrado	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:

<b>Experiência Profissional Técnico Superior</b>	<b>Valoração</b>
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:

<b>Experiência Profissional Cargos Direção</b>	<b>Valoração</b>
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 a mudança e inovação**

Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Promove uma cultura de inovação, assegurando a participação e a gestão de processos de mudança; promove a troca de ideias, estimulando a discussão e apoiando a contribuição dos outros com vista à inovação; lidera o desenvolvimento e a implementação de novas soluções, considerando riscos, benefícios e garantindo o alinhamento estratégico.

### **Competência 3 - 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 4 - Orientação para a participação**

Garantir a participação dos cidadãos, dos agentes económicos, de outras entidades e dos trabalhadores no processo de tomada de decisão, na otimização da resposta dos serviços públicos e na estratégia da organização. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Implementa iniciativas para o envolvimento dos cidadãos, agentes económicos e trabalhadores no âmbito das suas atividades; identifica canais de comunicação para interagir com os cidadãos, agentes económicos e trabalhadores no âmbito das atividades que coordena; implementa alterações nas atividades que coordena, tendo em conta as preocupações, sugestões e questões dos cidadãos, dos agentes económicos e dos trabalhadores.

### **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 e trinta minutos, 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

Assinado por: SUSANA ISABEL HENRIQUES PITA ESCULCAS  
Num. de Identificação: 10875150  
Data: 2025.05.26 14:36:34 +01'00'

Susana Isabel Henriques Pita Esculcas

1º Vogal

Maria Beatriz Sécio Antas Castor

2º Vogal

PAULO JOSÉ Assinado de forma  
LOURO digital por PAULO  
JOSE LOURO  
TRINDADE TRINDADE

Paulo José Louro Trindade



FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome Candidato: \_\_\_\_\_

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

Experiência Profissional (EP) 60%	Critérios de valorização	
	Classificação	

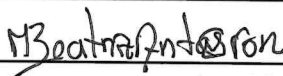
Formação Profissional (FP) 20%	Critérios de valorização		Ano	Horas
	Total de horas			
	Classificação			

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

Classificação Final
0,00

O Júri

Assinado por: SUSANA ISABEL HENRIQUES PITA ESCULCAS  
Num. de Identificação: 10875150  
Data: 2025.05.26 14:33:29+01'00'



PAULO JOSÉ Assinado de forma  
LOURO TRINDADE digital por PAULO JOSÉ  
LOURO TRINDADE LOURO TRINDADE