



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU
Divisão de Administração Geral

ATA NÚMERO 3

Aos trinta dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas doze horas, reuniu, no Edifício Sede do Município de Avis o júri do procedimento concursal destinado ao provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau, para a **Divisão de Administração Geral**, 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:

- Maria Adelaide Feitinha da Silva Rosa, Diretora do Departamento de Administração, Finanças e Desenvolvimento do Município de Ponte de Sor, como Presidente;
- Maria José Camilo Almada, Chefe da Divisão Administrativa, Financeira e Recursos do Município de Sousel, vogal efetivo que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;
- Francisco José Tomás Catarro, Chefe da Divisão Administrativa, Financeira e Apoio Jurídico 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 um único ponto:

PONTO ÚNICO: Classificação da Entrevista Pública e Avaliação Final.

Realizada a Entrevista Pública, o júri procedeu à avaliação da mesma, referente às candidatas **Dolores José Grilo Brazão** e **Lucília Maria dos Ramos Correia da Silva**, conforme fichas que se encontram em anexo (Anexos 1 e 2).

Posto isto, o júri procedeu à avaliação final das referidas candidatas, tendo em conta a classificação obtida na Avaliação Curricular e na Entrevista Pública. A avaliação final segue os critérios definidos na ata 1 de júri: (Avaliação Curricular x 30%) + (Entrevista Pública x 70%).

Pelo que temos a classificação final:

Candidata	Avaliação Curricular	Entrevista Pública	Classificação Final
Dolores José Grilo Brazão	16,00	14,00	14,60
Lucília Maria dos Ramos Correia da Silva	16,20	16,00	16,06

Após terem decorrido todas as fases avaliativas, deu-se por concluído o processo de avaliação, considerando a classificação final e depois de apreciadas as qualidades de ambas as candidatas, o júri considera que a candidata **Lucília Maria dos Ramos Correia da Silva** apresenta os atributos, a experiência e as competências técnicas e humanas que, no seu conjunto, configuram excelentes qualidades para o exercício do cargo posto



a concurso - Dirigente Intermédio de 2.º Grau da Divisão de Administração Geral – propondo a sua designação, nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

As candidatas **Dolores José Grilo Brazão** e **Lucília Maria dos Ramos Correia da Silva** serão, ainda, informadas da classificação obtida na Entrevista Pública, bem como da sua classificação final.

Ponto aprovado por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, pelas treze 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

1.º Vogal

2.º Vogal



[Handwritten signature]

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU
DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL
ENTREVISTA PÚBLICA
FICHA DE AVALIAÇÃO

CANDIDATO/A: DOLORES JOSÉ GRILO BRAZÃO

Competências avaliadas		Comportamentos associados à competência	Parâmetros de avaliação das competências	Valoração	
C1	Orientação para o serviço público	1. 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;	não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	0	
		2. Desenvolve, propõe e controla o alinhamento organizacional com os pressupostos do interesse público;	demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	10	
		3. Gere as atividades de equipas, unidade(s) orgânica(s) ou entidade, garantindo um padrão de conduta organizacional consistente com a missão da AP.	demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16	x
			demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	20	
C2	Orientação para os resultados	1. Estabelece metas ambiciosas, mas realistas, e garante que são postas em prática ações preventivas/corretivas para que os resultados sejam alcançados;	não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	0	
		2. Cria procedimentos e práticas que incentivam a utilização eficiente dos recursos e realiza avaliações periódicas sobre a sustentabilidade das operações;	demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	10	
		3. Concebe metas específicas e mensuráveis para a qualidade, acompanhando o progresso através de métricas e indicadores de desempenho.	demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16	x
			demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	20	
C3	Gestão do conhecimento	1. Avalia soluções em linha com o levantamento de necessidades de desenvolvimento da organização, e disponibiliza os recursos necessários;	não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	0	
		2. Promove a difusão, interna e externa, do conhecimento, tendo em vista o desenvolvimento dos processos e procedimentos das organizações;	demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	10	



[Handwritten signature]

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU
DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL
ENTREVISTA PÚBLICA
FICHA DE AVALIAÇÃO

		3. Valoriza e promove a aprendizagem contínua, a colaboração e a disseminação do conhecimento como parte integrante das práticas quotidianas.	demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16	x
			demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	20	
C4	Orientação para a participação	1. Implementa iniciativas para o envolvimento dos cidadãos, agentes económicos e trabalhadores no âmbito das suas atividades;	não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	0	
		2. Identifica canais de comunicação para interagir com os cidadãos, agentes económicos e trabalhadores no âmbito das atividades que coordena;	demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	10	x
		3. Implementa alterações nas atividades que coordena, tendo em conta as preocupações, sugestões e questões dos cidadãos, dos agentes económicos e dos trabalhadores.	demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16	
			demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	20	
C5	Gestão e direção da organização	1. Colabora na definição de estruturas organizacionais que considerem as necessidades e dinâmicas de partes específicas da organização;	não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	0	
		2. 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);	demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	10	
		3. 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	demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16	x
			demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	20	
C6	Liderança	1. Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s), orgânica(s)/entidade que lidera;	não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	0	



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU
DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL
ENTREVISTA PÚBLICA
FICHA DE AVALIAÇÃO

	2. Cria estratégias e programas que contribuem para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras;	demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	10	x
	3. 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.	demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16	
		demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	20	
Valoração Final			14,00	
EP=(C1+C2+C3+C4+C5+C6)/6				

O Júri

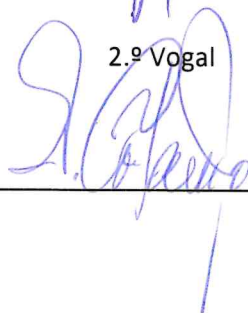
Presidente



1.º Vogal



2.º Vogal





[Handwritten signature]

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU
DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL
ENTREVISTA PÚBLICA
FICHA DE AVALIAÇÃO

CANDIDATO/A: LUCÍLIA MARIA DOS RAMOS CORREIA DA SILVA

Competências avaliadas		Comportamentos associados à competência	Parâmetros de avaliação das competências	Valoração	
C1	Orientação para o serviço público	1. 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;	não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	0	
		2. Desenvolve, propõe e controla o alinhamento organizacional com os pressupostos do interesse público;	demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	10	
		3. Gere as atividades de equipas, unidade(s) orgânica(s) ou entidade, garantindo um padrão de conduta organizacional consistente com a missão da AP.	demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16	X
			demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	20	
C2	Orientação para os resultados	1. Estabelece metas ambiciosas, mas realistas, e garante que são postas em prática ações preventivas/corretivas para que os resultados sejam alcançados;	não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	0	
		2. Cria procedimentos e práticas que incentivam a utilização eficiente dos recursos e realiza avaliações periódicas sobre a sustentabilidade das operações;	demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	10	
		3. Concebe metas específicas e mensuráveis para a qualidade, acompanhando o progresso através de métricas e indicadores de desempenho.	demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16	X
			demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	20	
C3	Gestão do conhecimento	1. Avalia soluções em linha com o levantamento de necessidades de desenvolvimento da organização, e disponibiliza os recursos necessários;	não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	0	
		2. Promove a difusão, interna e externa, do conhecimento, tendo em vista o desenvolvimento dos processos e procedimentos das organizações;	demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	10	



[Handwritten signature]

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU
DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL
ENTREVISTA PÚBLICA
FICHA DE AVALIAÇÃO

		3. Valoriza e promove a aprendizagem contínua, a colaboração e a disseminação do conhecimento como parte integrante das práticas quotidianas.	demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16	X
			demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	20	
C4	Orientação para a participação	1. Implementa iniciativas para o envolvimento dos cidadãos, agentes económicos e trabalhadores no âmbito das suas atividades;	não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	0	
		2. Identifica canais de comunicação para interagir com os cidadãos, agentes económicos e trabalhadores no âmbito das atividades que coordena;	demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	10	
		3. Implementa alterações nas atividades que coordena, tendo em conta as preocupações, sugestões e questões dos cidadãos, dos agentes económicos e dos trabalhadores.	demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16	X
			demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	20	
C5	Gestão e direção da organização	1. Colabora na definição de estruturas organizacionais que considerem as necessidades e dinâmicas de partes específicas da organização;	não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	0	
		2. 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);	demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	10	
		3. 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	demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16	X
			demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	20	
C6	Liderança	1. Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s), orgânica(s)/entidade que lidera;	não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	0	



MUNICÍPIO
DE AVIS

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU
DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL
ENTREVISTA PÚBLICA
FICHA DE AVALIAÇÃO

	2. Cria estratégias e programas que contribuem para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras;	demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	10	
	3. 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.	demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16	X
		demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	20	
Valoração Final $EP=(C1+C2+C3+C4+C5+C6)/6$			16,00	

O Júri

Presidente



1.º Vogal



2.º Vogal

