



*l
he
JM*

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU
Divisão de Educação, Juventude e Biblioteca

ATA NÚMERO 3

Aos vinte e nove 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 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 Biblioteca 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 Administrativa, 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 ÚNICO: Classificação da Entrevista Pública e Avaliação Final.

Realizada a Entrevista Pública, o júri procedeu à avaliação da mesma, referente à candidata **Telma Margarete Cardiga Bento da Silva**, conforme ficha que se encontra em anexo (Anexo 1).

Posto isto, o júri procedeu à avaliação final da referida candidata, 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
Telma Margarete Cardiga Bento da Silva	16,20	16,33	16,29

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 da candidata, o júri considera que a mesma 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 2.º Grau da Divisão de Educação, Juventude e Biblioteca – 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.



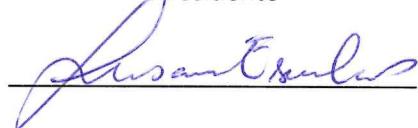
A candidata **Telma Margarete Cardiga Bento da Silva** será, ainda, informada da classificação obtida na Entrevista Pública, bem como da sua classificação final.

Ponto aprovado por unanimidade.

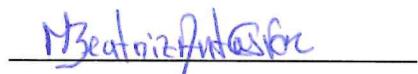
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, pelas treze horas, da qual foi elaborada a presente ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri

Presidente



1º Vocal



2º Vocal





HB
AVIS

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU
DIVISÃO DE EDUCAÇÃO, JUVENTUDE E BIBLIOTECA
ENTREVISTA PÚBLICA
FICHA DE AVALIAÇÃO

CANDIDATO/A: TELMA MARGARETE CARDIGA BENTO 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 a mudança e inovação	1. Promove uma cultura de inovação, assegurando a participação e a gestão de processos de mudança;	não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	0	
		2. promove a troca de ideias, estimulando a discussão e apoiando a contribuição dos outros com vista à inovação;	demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	10	
		3. lidera o desenvolvimento e a implementação de novas soluções, considerando riscos, benefícios e garantindo o alinhamento estratégico.	demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16	X
			demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	20	
C3	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	X



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

ENTREVISTA PÚBLICA

FICHA DE AVALIAÇÃO

		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	
			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; 2. Identifica canais de comunicação para interagir com os cidadãos, agentes económicos e trabalhadores no âmbito das atividades que coordena; 3. Implementa alterações nas atividades que coordena, tendo em conta as preocupações, sugestões e questões dos cidadãos, dos agentes económicos e dos trabalhadores.	não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	0	
			demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	10	
			demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16	
			demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	20	X
C5	Gestão e direção da organização	1. Colabora na definição de estruturas organizacionais que considerem as necessidades e dinâmicas de partes específicas da organização; 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); 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	não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	0	
			demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	10	
			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 EDUCAÇÃO, JUVENTUDE E BIBLIOTECA

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	
		demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	20	X
		Valoração Final $EP=(C1+C2+C3+C4+C5+C6)/6$	16,33	

O Júri

Presidente

1.º Vogal

2.º Vogal