

## PROCEDIMENTO CONCURSAL DE SELEÇÃO PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – CHEFE DE DIVISÃO DE SERVIÇOS OPERACIONAIS

Ata da reunião do Júri para fixação dos critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e entrevista pública de seleção a utilizar no procedimento acima referenciado, bem como para definição do sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa.

### ATA N.º 1

---Aos doze dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu, no Edifício dos Paços do Município de Ponte de Sor, o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau, Chefe de Divisão de Serviços Operacionais, do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ponte de Sor, aberto por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 11 de setembro de 2024,, constituído por:-----

---António Miguel Almeida Ministro, Diretor de Departamento de Ordenamento do Território, Obras e Ambiente, da Câmara Municipal de Ponte de Sor, Presidente;-----

---Nuno Jorge Perdigão Medina, Chefe de Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística da Câmara Municipal de Ponte de Sor, 1.º Vogal Efetivo e Maria Adelaide Feitinha da Silva Rosa, Diretora de Departamento de Administração, Finanças e Desenvolvimento da Câmara Municipal de Ponte de Sor, 2.º Vogal Efetivo.-----

---A presente reunião tem por finalidade definir:-----

---1 - Os critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular;-----

---2 – Os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Pública de Seleção;-----

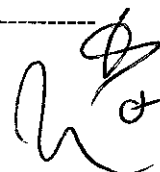
---3 – O sistema de avaliação e fórmulas a aplicar para cálculo da classificação final .-----

---1 - A **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional e respetivos documentos.-----

---A classificação da Avaliação Curricular (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$AC = (HA \times 20\% + FP \times 40\% + EP \times 40\%)$$

em que:-----





HA = Habilitação Académica  
FP = Formação Profissional  
EP = Experiência Profissional

---As regras a observar na valorização dos diversos fatores são as seguintes:-----

**(HA) – Habilitação Académica** – Certificada pelas entidades competentes, e em que se ponderará as habilitações académicas dos candidatos de acordo com os seguintes critérios:-----  
Habilitação de grau equivalente a Licenciatura Pós-Bolonha sem Mestrado integrado - 14 valores;-----

---Habilitação de grau equivalente a Licenciatura Pré-Bolonha/Licenciatura com Mestrado integrado – 16 valores;-----

---Habilitação de grau equivalente a Mestrado (excluindo Licenciatura com Mestrado integrado) – 18 valores;-----

---Habilitação de grau equivalente a Doutoramento – 20 valores.-----

**(FP) – Formação Profissional** – Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas diretamente com o cargo a prover.-----

---O total da apreciação do fator (FP) nunca poderá exceder os 20 valores.-----

---Só será considerada a formação profissional devidamente comprovada com cópias dos respetivos certificados.-----

---Se a duração das ações de formação estiver traduzida em dias, far-se-á a conversão em horas, sendo 1 dia de formação igual a 7 horas.-----

---A formação profissional será valorada nos seguintes termos:-----

---Ser detentor de Curso de Alta Direção (GEPAL, CEFADAL, CAGEP, FORGEP ou CADAP) - 4 valores;-----

---Ser detentor de Curso de Pós-Graduação – 2 valores;-----

---Até 80 horas de formação – 2 valores;-----

---De 81 a 160 horas de formação – 6 valores,-----

---De 161 a 220 horas de formação – 10 valores;-----

---Mais de 220 horas de formação – 14 valores;-----

**EP) = Experiência Profissional** – Neste item pretende-se aferir a experiência do candidato em exercício de funções na Administração Pública, em cargos, carreiras, categorias ou funções associadas ao cargo a prover, avaliando a duração dessa experiência e ainda o exercício de cargos dirigentes.-----

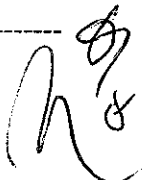
---Serão avaliados os seguintes parâmetros:-----

---**Experiência profissional no desempenho de funções de Técnico Superior (EPTS):**-----

---Entre 4 e 9 anos – 16 valores;-----

---De 10 a 15 anos - 18 valores;-----

---Mais de 15 anos – 20 valores.-----





----**Experiência profissional em cargo(s) de dirigente ou coordenação (EPDC):**-----  
----Sem experiência - 5 valores;-----  
----Até 5 anos – 10 valores;-----  
----Mais de 5 e até 10 anos – 15 valores;-----  
----Mais de 10 anos – 20 valores.-----

----Nota: A experiência profissional de técnico superior não é acumulável com a experiência profissional de cargo(s) dirigente(s) ou de coordenação.-----

----O resultado do fator “Experiência Profissional” (EP) será apurado através da seguinte fórmula:  $EP = (EPTS \times 50\%) + (EPDC \times 50\%)$ -----

----Estes fatores serão avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce ou exerceu funções. Só é pontuada a experiência devidamente comprovada.-----

**2 - A Entrevista Pública de Seleção (EPS) –** Visa avaliar através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: Capacidade de Liderança e Relacionamento Interpessoal; Gestão de Recursos, Planeamento e Organização; Competência Técnica; Sentido Crítico, Resolução de Problemas e Eficácia da Comunicação; Gestão da Qualidade; Motivação para a Função.-----

Será classificada de 0 a 20 valores e a avaliação resultará da média aritmética simples dos parâmetros considerados.-----

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à entrevista pública de seleção.-----

**a) Capacidade de Liderança e Relacionamento Interpessoal**

----Capacidades que permitam liderar e motivar equipas multifuncionais para atingir metas operacionais e garantir a eficiência dos serviços prestados.-----

----Aptidão para estabelecer e manter relações positivas com funcionários, fornecedores, autoridades reguladoras e comunidade local.-----

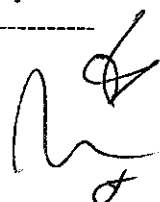
**b) Gestão de Recursos, Planeamento e Organização**

----Capacidade para gerir eficazmente recursos humanos, financeiros e materiais, garantindo a alocação adequada para cada área de responsabilidade.-----

----Capacidade de desenvolver planos estratégicos e operacionais, bem como de coordenar e organizar atividades diárias para garantir a eficiência, eficácia e a segurança das operações.-----

**c) Competência Técnica**

----Conhecimento abrangente e atualizado das operações associadas às responsabilidades do cargo. Implementação de medidas eficazes para promover a sustentabilidade e proteção do meio ambiente.-----





---Desenvolvimento de planos estratégicos e operacionais eficazes para garantir a eficiência das operações diárias.-----

---Conhecimento da regulamentação municipal, leis de segurança e ambientais, garantindo o cumprimento de todas as normas aplicáveis.-----

**d) Sentido Crítico, Resolução de Problemas e eficácia da Comunicação**

---Capacidade de identificar e resolver problemas operacionais complexos de forma eficiente e eficaz.-----

---Garantia do cumprimento rigoroso de regulamentações municipais, leis e normas aplicáveis.-----

---Capacidade de identificar e resolver problemas operacionais de forma eficiente, muitas vezes sob pressão e com recursos limitados.-----

---Comunicação clara e eficaz com a equipe e outras partes interessadas, adaptando-se a diferentes públicos e contextos.-----

**e) Gestão da Qualidade**

---Compromisso com a melhoria contínua dos serviços prestados, implementando sistemas de gestão da qualidade e avaliando regularmente os padrões de desempenho.-----

**f) Motivação para a Função**

---Assegurar o cumprimento das regulamentações e normas aplicáveis, demonstrando uma compreensão abrangente e uma abordagem proativa para o cumprimento.-----

---Liderança inspiradora e eficaz, incentivando o compromisso e coesão da equipe e de forma a alcançar resultados consistentes.-----

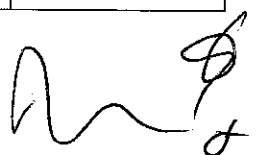
| COMPETÊNCIA | Excelente Desempenho  | Bom Desempenho        | Suficiente Desempenho | Insuficiente Desempenho |
|-------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
|             | 18,00 a 20,00 valores | 14,00 a 17,99 valores | 9,50 a 13,99 valores  | Até a 9,49 valores      |

| Capacidade de Liderança e Relacionamento Interpessoal |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| Capacidade de Liderança                               | Demonstra capacidades excepcionais de liderança, motivação e inspiração da equipe para alcançar metas desafiadoras. | Mostra capacidades sólidas de liderança e motivação da equipe, com evidência de resultados positivos alcançados | Apresenta capacidade razoável de liderança e motivação da equipe, mas pode haver algumas áreas de melhoria. | Demonstra falta de capacidade de liderança e dificuldade em motivar a equipe para alcançar metas. |



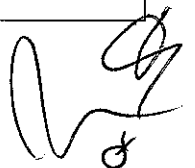


|  |  |  |   |   |
|--|--|--|---|---|
| Relacionamento Interpessoal                          | Estabelece e mantém relacionamentos positivos e eficazes com as diferentes partes interessadas, demonstrando capacidades excecionais de comunicação e colaboração. | Constrói relacionamentos sólidos e eficazes com as diversas partes interessadas, facilitando a colaboração e resolução de problemas. | Mantém relacionamentos satisfatórios com as partes interessadas, mas pode haver oportunidades de melhoria na comunicação e colaboração. | Apresenta dificuldades em estabelecer e manter relacionamentos interpessoais, resultando em conflitos ou falta de cooperação. |
| <b>Gestão de Recursos, Planeamento e Organização</b> |  |  |   |   |
| Gestão de Recursos                                   | Utiliza eficazmente os recursos disponíveis, demonstrando uma alocação precisa e eficiente para cada área de responsabilidade.                                     | Gere de forma competente os recursos disponíveis, garantindo uma alocação adequada para atender às necessidades operacionais.        | Gere os recursos de forma satisfatória, mas pode haver oportunidades de melhoria na alocação e utilização eficaz.                       | Demonstra falta de capacidade na gestão de recursos, resultando em desperdício ou má alocação.                                |
| Planeamento e Organização                            | Desenvolve planos estratégicos e operacionais eficazes, demonstrando uma capacidade excecional de coordenar e organizar atividades para atingir metas.             | Desenvolve planos claros e eficientes, garantindo uma organização adequada das operações diárias.                                    | Desenvolve planos satisfatórios, mas pode haver oportunidades de melhoria na coordenação e organização das atividades.                  | Apresenta dificuldades na elaboração de planos e na organização das atividades, resultando em falta de eficiência.            |





| <b>Sentido Crítico, Resolução de Problemas e eficácia da Comunicação</b> |   |  |   |   |
|--|---|--|---|---|
| Sentido Crítico, Resolução de Problemas                                  | Identifica e analisa eficazmente os desafios operacionais, propondo soluções inovadoras e eficazes para as áreas de atuação da Divisão.   | Propõe uma avaliação continua do desempenho das operações e propõe implementar melhorias com base em dados e feedback, mostrando uma abordagem analítica e pró-ativa.  | Reconhece os desafios operacionais e propõe soluções razoáveis, mas pode precisar de mais profundidade na análise e implementação de melhorias.   | Demonstra dificuldade em identificar ou analisar os desafios operacionais, resultando em falta de resolução eficaz de problemas e melhorias   |
| Eficácia na Comunicação  | Comunica claramente e eficazmente com a equipe e outras partes interessadas, adaptando a comunicação conforme necessário para diferentes públicos e contextos.  | Demonstra boa capacidade de comunicação, transmitindo informações de forma clara e concisa e garantindo entendimento mútuo.  | Demonstra uma capacidade de comunicação satisfatória, podendo haver oportunidades de melhoria na adaptação da comunicação para diferentes públicos ou situações.  | Demonstra dificuldade em comunicar efetivamente, resultando em mal-entendidos ou falta de clareza nas instruções.   |
| <b>Competência Técnica</b>   |   |  |   |   |
|  | Possui um conhecimento abrangente e atualizado das operações relacionadas com as responsabilidades do cargo, demonstrando proficiência e experiência, garantindo o cumprimento rigoroso das regulamentações municipais, leis de segurança e normas ambientais, demonstrando uma compreensão abrangente e uma abordagem proativa para o cumprimento. | Mostra um bom entendimento das operações relevantes, com evidências de experiência e conhecimento prático. Assegura o cumprimento das regulamentações e normas relevantes, demonstrando uma compreensão sólida das exigências legais e de segurança. | Tem um conhecimento básico das operações relacionadas ao cargo, mas pode precisar de mais desenvolvimento ou experiência. Cumpre as regulamentações e normas satisfatoriamente, mas pode precisar de mais vigilância ou orientação para garantir o cumprimento total. | Demonstra falta de conhecimento técnico necessário para desempenhar efetivamente o cargo. Demonstra falta de compromisso com o cumprimento das regulamentações e normas, resultando em violações ou riscos de conformidade. |





| Gestão da Qualidade     |  |  |  |   |
|-------------------------|--|--|--|---|
|                         | Compromete-se com a melhoria contínua dos serviços prestados, implementando sistemas de gestão da qualidade e avaliando regularmente os padrões de desempenho. | Implementa medidas eficazes para garantir a qualidade dos serviços, monitorizando regularmente o desempenho e implementando melhorias quando necessário. | Demonstra preocupação com a qualidade dos serviços, mas pode haver oportunidades de melhoria na implementação de medidas de avaliação e melhoria contínua. | Demonstra falta de compromisso com a qualidade dos serviços prestados, resultando em padrões de desempenho inadequados ou declínio na qualidade.                  |
| Motivação para a Função |  |  |  |   |
|                         | Demonstra um forte compromisso e entusiasmo para liderar e supervisionar as operações nas áreas de atuação da Divisão, inspirando e motivando a equipe.        | Demonstra capacidade para manter um ambiente de trabalho positivo e inspirador de elevados padrões de desempenho e busca pela excelência entre a equipe. | Mostra um interesse razoável na função, mas com necessidade de aprofundar competências de liderança e motivação da equipe.                                 | Demonstra falta de entusiasmo ou compromisso com as responsabilidades relacionadas com as áreas de atuação, que poderão resultar em falta de motivação da equipe. |

---A classificação a atribuir a cada candidato na entrevista pública de seleção resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.---

### 3 - Classificação final:-----

---A **Classificação Final (CF)** será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:-----

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

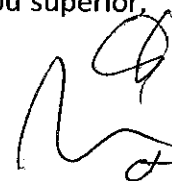
---Em que:-----

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

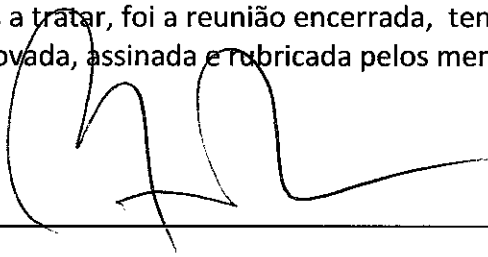
EPS = Entrevista Pública de Seleção.

---Os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às centésimas e, no resultado da aplicação das fórmulas da Avaliação Curricular e da Entrevista pública de Seleção, quando necessário, o arredondamento será feito até às centésimas, para a unidade inferior ou superior.

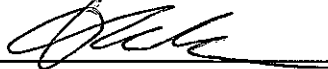




consoante o último número do resultado seja inferior ou superior a cinco, respetivamente.-----  
----Serão considerados como não sendo detentores do perfil mínimo exigido para o cargo de direção a concurso, todos os candidatos que, aplicada a fórmula supra, obtenham um resultado final inferior a 9,5 valores.-----  
----Tudo o que se decidiu na presente reunião foi deliberado por unanimidade. -----  
----Não havendo mais assuntos a tratar, foi a reunião encerrada, tendo para o efeito sido lavrada a presente ata, que vai ser aprovada, assinada e rubricada pelos membros do Júri.-----



Presidente



1.ºVogal Efetivo



2.ºVogal Efetivo