



ATAN.º1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU – CHEFE DA UNIDADE DE SERVIÇOS OPERACIONAIS (USO)

Aos cinco dias do mês de novembro de dois mil e vinte e quatro, pelas dezasseis horas e trinta minutos, no Município do Crato, edifício Sá Nogueira e também por videoconferência, reuniu o Júri do procedimento concursal de seleção para provimento do cargo de direção intermédia de 3.º grau – chefe da Unidade de Serviços Operacionais (USO), aberto por despacho do senhor Presidente da Câmara de 24 de outubro de 2024, cuja constituição do Júri foi aprovada por deliberação da Assembleia Municipal do Crato em sessão realizada a 27 de setembro de 2024, com a presença dos seguintes membros do júri, a saber:

Presidente:

José Manuel Pernão Nunes, chefe da Divisão de Serviços Técnicos do Município do Crato.

Vogais:

Maria José Esteves Gomes da Costa, chefe da Divisão Administrativa e Financeira do Município do Crato e Ana Rosa da Conceição Gonçalves Carita, chefe da Divisão de Desenvolvimento Social do Município do Crato.

A presente reunião teve como objetivo definir os métodos de seleção, os critérios de apreciação e de ponderação dos métodos e do sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, atendendo ao perfil pretendido, bem como os requisitos exigidos, tendo em consideração a legislação em vigor.

Ao titular do cargo de direção intermédia de 3.º grau aplicam-se, supletivamente, as competências previstas para o pessoal dirigente no artigo 15.º, da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, com as necessárias adaptações. Compete ao **Dirigente Intermédio de 3.º grau da Unidade de Serviços Operacionais (USO)** a prossecução das seguintes atribuições e competências: a) Garantir a conservação e manutenção das infraestruturas, edifícios e equipamentos municipais; b) Assegurar a gestão do parque de viaturas e máquinas; c) Assegurar a gestão das oficinas municipais; d) Promover a execução e manutenção dos espaços verdes; e) Assegurar as atividades de limpeza urbana, bem como coordenar as atividades e gerir os recursos da respetiva unidade orgânica funcional.

Assim, considerando a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar posto a concurso e os requisitos legais exigíveis para o exercício do cargo, de conformidade com o



disposto no n.º 3 do artigo 4.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, que adapta à Administração Local a Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, conjugado com o disposto e no n.º 2 do artigo 7.º, do Regulamento da Organização dos Serviços Municipais, o Júri deliberou o seguinte:

- a)** Admitir os candidatos titulares de vínculo de emprego público, contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, que reúnam pelo menos dois anos de experiência profissional em funções, cargos ou carreiras para cujo o exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura;
- b)** Adotar como métodos de seleção a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista Pública (EP)**, utilizando a escala classificativa de 0 a 20 valores, em cada um dos métodos de seleção, bem como na classificação final.

O requisito de admissão é aferido por declaração atualizada do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, com indicação da modalidade de vínculo de emprego público (nomeação ou contrato), da categoria/carreira e do tempo de serviço na Administração Pública, sob **pena de exclusão**.

A **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo de dirigente, através da ponderação dos seguintes fatores, nos termos da fórmula classificativa a seguir apresentada:

$$AC = 20\% (HA) + 50\% (EP) + 30\% (FP)$$

As ponderações dos fatores (**HA**, **EP** e **FP**) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Em que:

HA – Habilitação Académica;

EP – Experiência Profissional;

FP – Formação Profissional.

Habilitações académicas (HA): em que se pondera a titularidade do grau académico exigido ou a sua equiparação legalmente reconhecida, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo.



Habilitação Acadêmica	Valoração
Titularidade do grau acadêmico exigido – Licenciatura	18 valores
Mestrado com relevância para o desempenho do cargo	19 valores
Doutoramento com relevância para o desempenho do cargo	20 valores

Experiência Profissional (EP): em que se pondera a experiência profissional em funções públicas em cargos, carreiras, categorias ou funções, que para o seu exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura. Pretende avaliar a qualificação dos candidatos para o cargo, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover, com relevância no exercício efetivo de funções de chefia, gestão ou coordenação.

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional ou com comprovada experiência, até 3 anos, em cargos, carreiras, categorias ou funções	8 valores
Comprovada experiência profissional superior a 3 anos até 6 anos	10 valores
Comprovada experiência profissional superior a 6 anos até 10 anos	14 valores
Comprovada experiência profissional superior a 10 anos	16 valores
Comprovada experiência profissional superior a 3 anos até 6 anos, em funções de chefia, gestão ou coordenação na área a prover	18 valores
Comprovada experiência profissional superior a 6 anos, em funções de chefia, gestão ou coordenação na área a prover	20 valores

Os valores não são cumulativos, no caso de presença de dois ou mais itens, atribui-se o valor correspondente ao mais elevado.

Formação Profissional (FP): em que se pondera a formação profissional comprovada nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias para o desempenho do cargo a prover, obtida nos últimos 5 anos, de acordo com a respectiva área de atuação, sendo valorada da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Sem formação e/ou formação sem relevância na respectiva área de atuação	8 valores
Formação com relevância na área - até 50 horas	10 valores
Formação com relevância na área - > 50 até 75 horas	12 valores
Formação com relevância na área - > 75 até 100 horas	14 valores
Formação com relevância na área - > 100 até 125 horas	16 valores
Formação com relevância na área - > 125 até 150 horas	18 valores
Formação com relevância na área - > 150 horas	20 valores

Para efeitos de uniformização, no caso de o certificado não conter a indicação do número de horas, serão consideradas 7 horas por dia.

A avaliação curricular de cada candidato será efetuada através de uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata (**Anexo I**).

Entrevista Pública (EP): visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e a responsabilidade do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores.

Assim, considerando a complexidade de tarefas e a responsabilidade inerentes ao cargo, o Júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles:

Fator A – Capacidade de liderança, motivação dos trabalhadores de forma a garantir a prossecução das atribuições cometidas à respetiva Unidade Orgânica.

Avalia o candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, avaliando-se a sua capacidade de liderança, de gestão e motivação de equipas, bem como os motivos da sua candidatura ao lugar e o interesse do candidato pelas funções.

Fator B – Aptidão para a promoção de uma gestão orientada para resultados, aplicando metodologias de planeamento, controlo e avaliação.

Avalia a capacidade do candidato para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, realizando com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.

Fator C – Autoconfiança, boa capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

Avalia a coerência e a clareza discursiva, a riqueza vocabular, a capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas, a capacidade e rapidez de raciocínio, bem como a capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Fator D – Capacidade de decisão, de sentido crítico, de análise e de resolução de problemas.

Avalia a capacidade do candidato para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico, ponderando as diversas alternativas de resposta para a resolução de problemas em tempo considerado útil.

Fator E – Desempenho orientado para o reforço da qualidade, da eficácia e da eficiência dos



serviços.

Avalia a capacidade do candidato para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas, prestando um serviço de qualidade.

A avaliação destes fatores será efetuada da seguinte forma:

Insuficiente – **8 valores**; Suficiente – **10 valores**; Bom – **14 valores**, Muito Bom – **18 valores**; Excelente – **20 valores**.

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do Júri.

A classificação a atribuir a cada candidato na entrevista pública resultará da média aritmética simples dos fatores de apreciação estabelecidos, de acordo com a seguinte fórmula.

$$EP = (\text{Fator A} + \text{Fator B} + \text{Fator C} + \text{Fator D} + \text{Fator E}) / 5$$

Cada Entrevista terá uma duração aproximada de 30 minutos.

Para esse efeito será elaborada uma ficha de classificação individual que será utilizada na Entrevista Pública, cujo modelo se anexa à presente Ata (**Anexo II**).

Classificação Final:

A classificação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 40\% (AC) + 60\% (EP)$$

Em que:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

Concluído o procedimento concursal, o Júri elabora a proposta de designação, com indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

Em caso de igualdade de classificação final, deliberou o Júri aplicar, como fator de preferência, o critério da maior classificação na **Experiência Profissional (EP)**, ponderando o desempenho efetivo



CRATO
Município

de funções na área de atuação do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente.

Notificações: o Júri deliberou que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos são efetuadas através do email indicado pelo candidato no formulário de candidatura.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada por unanimidade, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

O Presidente do Júri,

(José Manuel Pernão Nunes)

A 1.^a Vogal Efetiva,

(Maria José Esteves Gomes da Costa)

A 2.^a Vogal Efetiva,

(Ana Rosa da Conceição Gonçalves Carita)

ANEXOS:

I – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

II – FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA PÚBLICA