

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU, PARA A UNIDADE ORGÂNICA DE ARQUIVO, PATRIMÓNIO E PROGRAMAÇÃO CULTURAL

ATA N.º 1

Aos vinte dias do mês de junho de 2024, pelas dez horas, reuniu o Júri do procedimento concursal destinado ao provimento do cargo de direção intermédia de 3.º grau para a Unidade de Arquivo, Património e Programação Cultural, designado 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, por deliberação da Assembleia Municipal de 30 de abril de 2024, estando presentes José Pedro de Oliveira Carneiro, Chefe da Divisão de Turismo e Desenvolvimento Social da Câmara Municipal de Ponte da Barca, na qualidade de Presidente do Júri; e os Vogais, Alexandrina Fernanda Gomes Monteiro, Chefe da Divisão de Planeamento Estratégico e Desenvolvimento Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal do Alto Minho, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Marta Alexandra da Rocha Pereira Gonçalves, Chefe da Divisão de Administração, Gestão Financeira e Contratação Pública.

Aberta a reunião pelo(a) Presidente do Júri, deu-se início à mesma, através da análise dos assuntos constantes na ordem de trabalhos, e que se passa a indicar:

- 1. Caracterização do perfil de provimento adequado às exigências do cargo de direção intermédia a prover;**
- 2. Orientações no âmbito da aplicação dos métodos de seleção – definição dos métodos de seleção aplicáveis e fixação**

dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método de seleção;

3. Classificação final dos candidatos aprovados nos métodos de seleção.

Relativamente ao **ponto um da ordem de trabalhos**, o perfil de provimento do cargo dirigente em apreço contempla o conteúdo das funções a desempenhar, bem como os requisitos de admissão e competências que o candidato deve possuir. Nestes termos, o perfil pretendido é o seguinte:

Conteúdo Funcional – Exercício das competências definidas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação atual, no âmbito das atribuições da unidade orgânica previstas no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal e da Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Ponte da Barca, bem como do estatuído no artigos 9.º e 10.º do Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Ponte da Barca, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser cometidas no âmbito da regulamentação interna dos serviços e, eventualmente, das competências que forem delegadas, nos termos da Lei.

Habilitação Académica – Licenciatura.

Experiência Profissional – Adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover.

Requisitos de recrutamento – Os titulares dos cargos de direção intermédia de 3.º grau são recrutados de entre os efetivos do serviço, de entre quem seja dotado de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, que reúnam, cumulativamente, habilitações académicas ao nível de licenciatura e 2 (dois) anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível a habilitação referida, nos termos do estabelecido no n.º 3 do artigo 4.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto,

na redação atual e no artigo 11.º do Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Ponte da Barca.

Os requisitos de admissão ao procedimento são aferidos por documento oficial do respetivo estabelecimento de ensino, bem como de declaração atualizada do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, reportada ao prazo estabelecido para apresentação de candidaturas, com indicação da natureza da relação jurídica de emprego público (regime de nomeação ou contrato de trabalho em funções públicas), posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa, antiguidade na categoria, na carreira e na função pública e, se for o caso, mencionar o tempo de serviço prestado em cargos dirigentes.

Motivos de exclusão – É motivo de exclusão a ausência de titularidade de 2 (dois) anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, nos termos do artigo 11.º do Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Ponte da Barca, ou a ausência de submissão de documentação que permita aferir a reunião dos requisitos de recrutamento.

Competências – O titular do cargo desempenhará as competências previstas nos artigos 15.º e 16.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, bem como no artigo 11.º Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Ponte da Barca, e materializadas nas seguintes competências comportamentais: Planeamento e Organização, Liderança e Gestão de Pessoas, Decisão, Responsabilidade e Compromisso com o serviço, Trabalho de Equipa e Cooperação.

Relativamente ao **ponto dois da ordem de trabalhos**, deliberou o Júri, na sequência do despacho de abertura do presente procedimento concursal, e do perfil

mencionado no ponto anterior da ordem de trabalhos, que os métodos de seleção a aplicar serão a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista Pública (EP)**.

A realização do método de avaliação – **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no *curriculum vitae*, relativamente às exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, valorização curricular e experiência profissional. Acresce que todos estes parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato. Será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com a valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas dos seguintes parâmetros:

- A. **Habilitação Académica (HA);**
- B. **Valorização Curricular (VC);**
- C. **Experiência Profissional (EP).**

De acordo com a seguinte fórmula:

$$\mathbf{AC = 30\%HA + 30\%VC + 40\%EP}$$

Em que:

Habilitações Académicas (HA) – Entende-se por “Habilitação Académica” apenas a habilitação que corresponde a grau académico, ou a esta equiparada, e que seja devidamente comprovada, através de documento oficial da respetiva entidade, dentro do prazo da candidatura. A avaliação será realizada nos seguintes termos:



Habilitação Académica	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura ou mestrado integrado)	16 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover (mestrado)	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover (doutoramento)	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Valorização Curricular (VC) – Neste parâmetro será considerada a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, de ações de formação, congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações, cursos de direção, palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 (vinte) valores, nos seguintes termos:

Valorização Curricular	Valoração
Sem formação profissional no âmbito do cargo a prover	8 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 100 horas	12 valores
Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA fora do âmbito do cargo a prover	13 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração entre 101 e 150 horas	14 valores

Valorização Curricular	Valoração
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração entre 151 e 200 horas	16 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração entre 201 e 300 horas	18 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 301 horas, ou participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA no âmbito do cargo a prover	20 valores

Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação, tendo em conta exclusivamente as que foram frequentadas ou ministradas nos últimos 5 (cinco) anos. Exceção fazem-se os cursos de pós-graduação e especializações, com interesse específico, bem como cursos de direção, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 (sete) horas e cada semana a 5 (cinco) dias.

As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 (zero) valores.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Experiência Profissional (EP) – O parâmetro pretende determinar 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. Será ponderado o desempenho das funções para as quais seja exigível a posse de licenciatura. Será avaliada a experiência profissional comprovada dos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, mencionando a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
2 anos de comprovada experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	10 valores
De 3 até 5 anos de comprovada experiência profissional em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	12 valores
Mais de 5 anos de comprovada experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	13 valores
Até 4 anos de comprovada experiência profissional em cargo de direção intermédia de 2.º ou 3.º grau	14 valores
Mais de 4 anos de comprovada experiência profissional em cargo de direção intermédia de 2.º ou 3.º grau	15 valores
Até 2 anos de comprovada experiência profissional em cargo de direção superior	16 valores
Mais de 2 e até 4 anos de comprovada experiência profissional em cargo de direção superior	18 valores
Mais de 4 anos de comprovada experiência profissional em	20 valores

f
Alc
B



Experiência Profissional	Valoração
cargo de direção superior	

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A realização do método de seleção – **Entrevista Pública (EP)** destina-se a avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o(a) entrevistado(a), observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e perfil pretendido, sendo que a classificação a atribuir a cada candidato(a) no método de seleção resulta da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação estabelecidos, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (A + B + C + D + E) / 5$$

Em que:

A – Planeamento e Organização;

B – Liderança e gestão de pessoas;

C – Decisão;

D – Responsabilidade e compromisso com o serviço;

E – Trabalho de equipa e cooperação;

A valoração de cada fator avaliado no método de seleção se traduz no seguinte:

A) Planeamento e Organização: capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Handwritten signatures and initials.



Valoraçã o Qualitati va	Demonstração da competência	Valoração Quantitativa
Excelente	Quando demonstre excelente nível de planeamento e organização para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de planeamento e organização para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito boa clareza, fluência e precisão	18 valores
Bom	Quando demonstre bom nível de planeamento e organização para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	16 valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de planeamento e organização para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão	12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de planeamento e organização para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão	8 valores

f
Alves
CB

B) Liderança e gestão de pessoas: capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Valoraçã o Qualitati va	Demonstração da competência	Valoração Quantitativa
Excelente	Quando demonstre excelente nível de liderança e gestão de pessoas para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de liderança e gestão de pessoas para o exercício na área de atuação do cargo a prover expressando-se com muito boa clareza, fluência e precisão	18 valores
Bom	Quando demonstre bom nível de liderança e gestão de pessoas para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	16 valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de liderança e gestão de pessoas para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão	12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de liderança e gestão de pessoas para o exercício na área de	8 valores



Valoraçã o Qualitati va	Demonstração da competência	Valoração Quantitativa
	atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão	

C) Decisão: capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Valoraçã o Qualitati va	Demonstração da competência	Valoração Quantitativa
Excelente	Quando demonstre excelente nível de decisão para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de decisão para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito boa clareza, fluência e precisão	18 valores
Bom	Quando demonstre bom nível de decisão para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e	16 valores

[Handwritten signature]



Valoraçã o Qualitati va	Demonstração da competência	Valoração Quantitativa
	precisão	
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de decisão para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão	12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de decisão para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão	8 valores

D) Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Valoraçã o Qualitati va	Demonstração da competência	Valoração Quantitativa
Excelente	Quando demonstre excelente nível de responsabilidade e compromisso com o serviço para o exercício na área de atuação do cargo a	20 valores



Valoraçã o Qualitati va	Demonstração da competência	Valoração Quantitativa
	prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de responsabilidade e compromisso com o serviço para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito boa clareza, fluência e precisão	18 valores
Bom	Quando demonstre bom nível de responsabilidade e compromisso com o serviço para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	16 valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de responsabilidade e compromisso com o serviço para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão	12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de responsabilidade e compromisso com o serviço para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão	8 valores

4
Alves
19

E) Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, dinamizá-las e gerar sinergias através da participação ativa.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Valoraçã o Qualitati va	Demonstração da competência	Valoração Quantitativa
Excelente	Quando demonstre excelente nível de trabalho de equipa e cooperação para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de trabalho de equipa e cooperação para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito boa clareza, fluência e precisão	18 valores
Bom	Quando demonstre bom nível de trabalho de equipa e cooperação para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	16 valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de trabalho de equipa e cooperação para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão	12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de trabalho de	8 valores

Valoraçã o Qualitati va	Demonstração da competência	Valoração Quantitativa
	equipa e cooperação para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão	

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E) será avaliado até ao máximo de 20 valores, e a classificação de cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do Júri.

Aquando da realização da entrevista Pública, é obrigatória a exibição do respetivo cartão de cidadão, sob pena de impossibilidade de aplicação método de seleção e, conseqüentemente, exclusão do procedimento concursal em apreço.

Deliberou ainda o Júri que o(s) candidato(s) que não comparecerem ao método de seleção – Entrevista Pública, bem como os que obtenham uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, serão excluídos do presente procedimento concursal.

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados, nos termos do n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

Relativamente ao **terceiro ponto da ordem de trabalhos**, a classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

CF = 40 %AC + 60% EP

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

Findo o procedimento concursal, o Júri procederá à elaboração da proposta de designação, com a indicação das razões pelas quais a 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 redação atual.

O Júri deliberou que a ordenação final dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de pontuação final é sucessivamente efetuada, de forma decrescente, em função do resultado obtido no parâmetro “Experiência Profissional” do método de seleção – Avaliação Curricular e, subsistindo a igualdade de valoração, do resultado obtido na competência “Responsabilidade e compromisso com o serviço” do método de seleção – Entrevista Pública. No caso de, na aplicação dos presentes critérios, subsista a situação de empate na pontuação final, prefere, sucessivamente, o candidato com maior tempo de serviço na Administração Pública.

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Nos termos do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, adaptado à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, o presente procedimento será publicado em órgão de imprensa de expansão nacional, na 2.ª série do Diário da



**Ponte
da Barca**
Município

República, em local especialmente dedicado a concursos para cargos dirigentes e na Bolsa de Emprego Público, durante 10 dias úteis.

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O(A) Presidente do Júri,

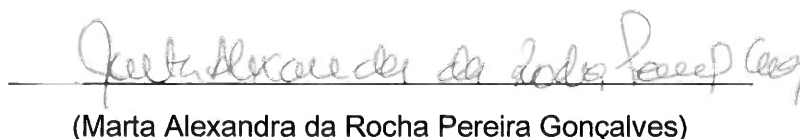


(José Pedro de Oliveira Carneiro)

Os Vogais,



(Alexandrina Fernanda Gomes Monteiro)



(Marta Alexandra da Rocha Pereira Gonçalves)