

ATA 1

OBJETIVOS

Fixação de métodos de seleção no âmbito do procedimento concursal para seleção e provimento do cargo de direção intermédia de 2º Grau - Chefe de Divisão de Educação, Saúde e Ação Social

JÚRI

Helena Cristina de Sousa da Silva Ferro (Presidente)

Maria da Nazaré Pereira Lança (1º Vogal Efetivo)

Baptista António Marchante Catita (2º Vogal Efetivo)

LOCAL: Edifício da Câmara Municipal de Estremoz

DATA: 13/11/2025

HORA: 15:00 horas

No dia 13 de novembro de 2025, pelas 15:00 horas, reuniu no edifício da Câmara Municipal de Estremoz, o Júri designado por deliberação da Assembleia Municipal de 30 de junho de 2025, em conformidade com o disposto no artigo 13º da Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, que procedeu à adaptação à administração local do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, para o **Recrutamento, Seleção e Provimento do Cargo de Direção intermédia de 2º Grau - Chefe de Divisão de Educação, Saúde e Ação Social**, estando presentes, como Presidente do júri, Helena Cristina de Sousa da Silva Ferro, Chefe de Divisão de Educação e Intervenção Social do Município de Évora, como 1º Vogal Efetivo, Maria da Nazaré Pereira Lança, Chefe da Divisão de Assuntos Jurídicos de Agricultura e Desenvolvimento Rural da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo e como 2º Vogal Efetivo, Baptista António Marchante Catita, Chefe da Divisão Administrativa e Jurídica, do Município de Estremoz.

Assim, nos termos do disposto no nº 1 do artigo 20º e no nº 1 do artigo 21º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, doravante designada Estatuto do Pessoal Dirigente, aplicada à administração local pela Lei nº 49/2012, de 29 de agosto e pela Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro o júri reuniu-se com o objetivo de:

1. Definir o perfil pretendido para provimento do lugar a concurso;
2. Definir os métodos de seleção a aplicar e respetiva ponderação;
3. Fixar os fatores a avaliar em cada método de seleção e elaborar as respetivas grelhas de avaliação;
4. Definir a metodologia de seleção do/a candidato/a a propor para designação.

Relativamente a cada um dos pontos da agenda da reunião, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Definição do perfil pretendido para provimento do lugar a concurso

De harmonia com o disposto no artigo 20.º do Estatuto do Pessoal Dirigente, o/a dirigente a recrutar deverá:

- Ser titular de relação jurídica de emprego público, constituída por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado ou designação por tempo indeterminado;
- Possuir licenciatura;
- Ser dotado/a de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo;

- Reunir quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

Tendo em atenção as competências da Unidade Orgânica, o/a dirigente a recrutar, para além de possuir habilitações académicas preferencialmente nas áreas de Educação e de Serviço Social, deverá, ainda, ser detentor/a de:

- Sólida experiência na área do cargo dirigente a concurso, que permita cumprir com elevado desempenho as competências que lhe serão cometidas;
- Capacidade para definir e desenvolver estratégias que permitam atingir os objetivos críticos da Unidade Orgânica e maximizar os seus resultados;
- Competências de gestão e direção em funções de chefias;
- Comprovada capacidade para liderar, orientar e motivar equipas de trabalho;
- Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal;
- Capacidade para desenvolver e manter relações com as demais Unidades Orgânicas da Câmara Municipal de Estremoz, bem como com os diferentes *stakeholders* externos.

2. Definição dos métodos de seleção a aplicar e respetiva ponderação

São estabelecidos como métodos de seleção a aplicar à Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), que serão pontuados numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, resultando a **Classificação Final** da soma das pontuações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Classificação Final (CF)} = \text{Avaliação Curricular (50\%)} + \text{Entrevista Pública (50\%)}.$$

3. Fixação dos fatores a avaliar em cada método de seleção e elaboração das respetivas grelhas de avaliação

3.1. Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para o qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional.

Na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP).

A avaliação curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, bem como cada fator nela considerado, respeitando a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + EP + FP) / 3$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

3.1.1. **Habilitações Académicas (HA)** – em que se irá ponderar o nível habitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida e o facto da licenciatura corresponder ou não ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, aferidos de acordo com os seguintes critérios:

- Habilitações académicas preferenciais:

- Licenciatura – 18 valores

- Mestrado – 19 valores

- Doutoramento – 20 valores

- Outras habilitações académicas não preferenciais – 0 valores

3.1.2. **Experiência Profissional (EP)** – este fator será expresso numa escala de 0 a 20 valores e avaliado tendo em consideração o desempenho efetivo de funções na área, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos sub-itens a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (TSFP + TS + EPRS + FC) / 4$$

Em que:

EP = Experiência Profissional

TSFP = Tempo de Serviço na Função Pública

TS = Experiência profissional em funções correspondentes a Técnico Superior

EPRS = Experiência profissional enquanto responsável de Serviço (EPRS) no âmbito da coordenação de equipas de trabalho, gestão de processos e representação institucional

FC = Experiência no exercício de cargos ou funções de chefia

3.1.2.1 Tempo de Serviço na Função Pública (TSFP):

| | |
|---|------------|
| Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos | 10 valores |
| Igual ou superior a 6 anos e inferior a 10 anos | 15 valores |
| Igual ou superior a 10 anos | 20 valores |

3.1.2.2 Experiência profissional em funções correspondentes a Técnico Superior (TS):

| | |
|---|------------|
| Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos | 10 valores |
| Igual ou superior a 6 anos e inferior a 10 anos | 15 valores |
| Igual ou superior a 10 anos | 20 valores |

3.1.2.3 Experiência profissional enquanto responsável de Serviço (EPRS) no âmbito da coordenação de equipas de trabalho, gestão de processos e representação institucional:

| | |
|--------------------------------|------------|
| Sem experiência | 0 valores |
| Experiência até 4 anos | 5 valores |
| Experiência até 8 anos | 10 valores |
| Experiência até 12 anos | 15 valores |
| Experiência superior a 12 anos | 20 valores |

3.1.2.4 Experiência no exercício de cargos ou Funções de Chefia (FC):

Avaliar-se-á a experiência profissional no exercício de cargos ou funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de relevante interesse para o desempenho do cargo a concurso, sendo valorada nos seguintes termos:

| | |
|---|------------|
| Não exerceu cargos ou funções de coordenação ou outros cargos ou funções de relevante interesse | 0 valores |
| Exercício de cargos ou funções de coordenação na área por um período até 2 anos | 10 valores |
| Exercício de cargos ou funções de coordenação na área até 4 anos | 15 valores |
| Exercício de cargos ou funções de coordenação na área por um período superior a 4 anos | 20 valores |

3.1.3 Formação Profissional (FP) – Ponderação das ações de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente certificadas e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, realizadas nos últimos 4 anos, valoradas nos seguintes termos:

| | |
|--|------------|
| Sem formação | 0 valores |
| Participação em ações de formação, nos últimos 4 anos, com duração total inferior a 100 horas | 10 valores |
| Participação em ações de formação, nos últimos 4 anos, com duração total entre 100 e 150 horas | 15 valores |
| Participação em ações de formação, nos últimos 4 anos, com duração total superior a 150 horas | 20 valores |

3.2. Entrevista Pública (EP)

A entrevista pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais dos candidatos, de acordo com as exigências do cargo a prover.

Neste método de seleção serão considerados os seguintes parâmetros:

Motivação Profissional (MP) – Reflexão sobre as funções e a forma como pensa desempenhar as mesmas, no contexto da organização, e sobre como o seu percurso profissional contribui para o desempenho das funções;

Capacidade de Liderança (CL) – Visão da gestão de grupo e liderança de equipas, capacidade de decisão e resposta a dificuldades;

Capacidade de Comunicação (CC) – Clareza e fluência do discurso, atendendo à objetividade, síntese e lógica do raciocínio;

Sentido Crítico (SC) – Capacidade para formar opiniões próprias e defendê-las de forma coerente.

A avaliação da entrevista pública será expressa de 0 a 20 valores, bem como cada parâmetro nela considerado, respeitando a seguinte fórmula:

$$EP = (MP + CL + CC + SC) / 4$$

Em que:

EP = Entrevista Pública

MP = Motivação Profissional

CL = Capacidade de Liderança

CC = Capacidade de Comunicação

SC = Sentido Crítico

A avaliação destes parâmetros será de acordo com a seguinte valoração:

| | |
|--------------|----------------|
| Insuficiente | 9 valores |
| Suficiente | Até 13 valores |
| Bom | Até 16 valores |
| Muito Bom | Até 18 valores |
| Excelente | Até 20 valores |

3.3. Classificação Final (CF)

A Classificação Final (CF), expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 50\% AC + 50\% EP$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que o comporta, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha uma valorção final inferior a 9,5 valores em cada método de seleção.


4. Definição da metodologia de seleção do/a candidato/a a propor para designação

O Júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões porque a escolha recaiu no/a candidato/a, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do nº 5 do artigo 21º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, adaptada à administração local pela Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, na redação atual.

Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, pelo presidente do júri, tendo da mesma sido lavrada esta ata que, depois de lida e aprovada por todos os membros do júri acima identificados, vai ser assinada pelos mesmos.

O Júri

Presidente,



1º Vogal Efetivo,

Assinado por: **MARIA DA NAZARÉ PEREIRA LANÇA**
Num. de Identificação: 09573763
Data: 2025.11.13 15:25:39+00'00'

2º Vogal Efetivo,

Baptista

António Catita

Assinado de forma digital
por Baptista António Catita
Dados: 2025.11.13 15:16:04