



MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR

CÂMARA MUNICIPAL

PROPOSTA DE ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU - DIVISÃO DE CONTRATAÇÃO PÚBLICA E GESTÃO DE TRANSPORTES

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO RELATIVOS AOS MÉTODOS DE SELEÇÃO A APLICAR

---Aos vinte e dois dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu o Júri do concurso, constituído pelo Presidente do Júri e Chefe da Divisão Financeira da Câmara Municipal de Aljustrel, Dr.ª Sílvia Maria Matias Sebastião, pelo 1.ª vogal efetivo e Chefe da Divisão de Finanças e Património da Câmara Municipal de Loulé, Dr.ª Clara Isabel Missa Gonçalves e a Dr.ª Lúcia do Céu Roque Parraça, Chefe da Divisão de Administração e Planeamento da Câmara Municipal de Castro Verde, que substitui o 2.ª vogal efetivo e Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas da Câmara Municipal de Loulé, Dr. Pedro Miguel Monteiro Cristóvão, que não pôde estar presente por motivos de férias, para definir os conteúdos dos métodos de seleção e os critérios de classificação, de acordo com o artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à Administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual. -----

1. - **Área de atuação** - a área de atuação para o cargo traduz-se no exercício das competências definidas nos artigos 6.º e 8.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à Administração Local, por força da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, ambas na sua atual redação, bem como na prossecução das atribuições previstas na estrutura orgânica, nuclear e flexível dos Serviços Municipais de Almodôvar, publicada na 2.ª Série do Diário da República n.º 48, através do Despacho n.º 3078/2026, de 10 de março, republicada na primeira alteração ao Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Almodôvar, na 2.ª Série do Diário da República n.º 74, através do Despacho n.º 5037/2026, de 16 de abril. -----

2. - **Requisitos Legais de Provimento**- Podem candidatar-se os/as trabalhadores/as que, até ao termo do prazo das candidaturas sejam trabalhadores/as titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, dotados/as de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreira ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, conforme o estabelecido no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004 de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptado à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação. -----

3. - **Forma de provimento** - Comissão de serviço pelo período de 3 (três) anos, eventualmente renovável por iguais períodos, nos termos do n.º 9 do artigo 21.º e no artigo 23.º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação em vigor. -----

4. - **Perfil** - pretende-se que os candidatos possuam o perfil adequado para garantir o exercício de todas as competências funcionais comuns dos dirigentes, bem como as específicas do cargo a prover, nos termos da Organização dos Serviços Municipais de Almodôvar, devendo revelar competências técnicas, profissionais e pessoais compatíveis com a natureza e exigência das funções a desempenhar, designadamente, orientação para a colaboração; orientação para os resultados; iniciativa; tomada de decisão; gestão e direção da organização; liderança; experiência específica e comprovada em funções autárquicas, por forma a garantir a prossecução das atribuições cometidas ao respetivo serviço e possuir licenciatura adequada ao cargo a prover, nos termos legalmente exigidos. -----

4.1 - **Habilitações literárias exigidas:** -----
Habilitação Literária: Licenciatura adequada ao cargo dirigente a que se candidata.-----



MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR

CÂMARA MUNICIPAL

5. - **Métodos de Seleção:** a seleção é feita por escolha, nos termos do disposto no n.º 6 do art.º 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011 de 22 de dezembro, aplicado à Administração Local pela Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto, atualizada, e recairá no/a candidato/a que, em sede de candidatura precedida de avaliação curricular e entrevista pública, melhor corresponder ao perfil desejado para prosseguir as atribuições e objetivos do serviço. -----

5.1. - Os métodos de seleção a aplicar serão a Avaliação Curricular e Entrevista Pública. Por se fundar em elementos objetivos, a avaliação curricular será pontuada em 55%. A entrevista pública, será ponderada de 45%. -----

5.2 - As classificações a atribuir a cada um dos fatores considerados nos métodos de avaliação serão expressas na escala de zero (0) a vinte (20) valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

5.3 - **Parâmetros de ponderação da AC:** A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para a qual o concurso é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, contemplando as Habilitações Académicas (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação do Desempenho (AD). Cada um destes fatores será avaliado em escala de zero (0) a vinte (20) valores, respeitando a seguinte fórmula:-----

$$AC = [(HA \times 10\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 45\%) + (AD \times 25\%)]$$

Fator Habilitações Académicas (HA): Será ponderado em 10% e será valorado conforme a titularidade do grau habilitacional do/a candidato/a, nos seguintes termos: -----

Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado Integrado – 17 valores; -----

Mestrado – 18 valores; -----

Doutoramento – 20 valores. -----

Fator Formação Profissional (FP): Será ponderado em 20%, sendo consideradas unicamente as ações de formação e aperfeiçoamento profissional dos últimos 5 anos relacionadas e com relevância para o exercício do cargo a que concorre, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, nunca podendo exceder os 20 valores; -----

- Com duração ≥ 65 horas: 7 valores cada; -----

- Com duração ≥ 35 horas: 5 valores cada; -----

- Com duração ≥ 28 horas: 4 valores cada; -----

- Com duração ≥ 21 horas: 3 valores cada; -----

- Com duração ≥ 14 horas: 2 valores cada; -----

- Com duração ≥ 7 horas: 1 valores cada; -----

- Com duração <7 horas: 0,5 valores cada; -----

- Sem formação: 0 valores. -----

Apenas serão consideradas as ações/presenças devidamente certificadas. Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considera-se o seguinte: -----

1 dia — 6 horas; -----

1 semana — 30 horas; -----

1 mês — 120 horas. -----

As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data da realização da formação não serão contabilizados. -----

Fator Experiência Profissional (EP): Será ponderado em 45%, e com este fator será ponderado o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover. Será



MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR

CÂMARA MUNICIPAL

ponderado o desempenho de funções na área em concreto em cargo de direção, devidamente comprovado, da seguinte forma. -----

- Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 4 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura – 10 valores; -----
- Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 5 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura – 11 valores; -----
- Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura – 12 valores; -----
- Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 7 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura – 13 valores; -----
- Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura – 14 valores; -----
- Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 10 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura – 15 valores; -----
- Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 3 anos em cargo dirigente ou similar fora da área do cargo a prover – 17 valores; -----
- Com comprovada experiência profissional inferior a 3 anos em cargo dirigente ou similar na área do cargo a prover – 18 valores; -----
- Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos em cargo dirigente ou similar na área do cargo a prover – 19 valores; -----
- Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em cargo dirigente ou similar na área do cargo a prover – 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. -----

Fator Avaliação de Desempenho (AD): Como complemento da ponderação do tempo de serviço, será tida em conta a qualidade do trabalho realizado. Assume-se o carácter diferenciador de desempenho que caracteriza o modelo de avaliação do SIADAP e, nessa conformidade, valorizam-se substancialmente as classificações correspondentes às valorações iguais ou superiores a 4,0. Considerar-se-á a avaliação de desempenho, no âmbito do SIADAP, atribuída aos candidatos, relativa ao último período avaliativo (ciclo avaliativo de 2025). Este fator será ponderado em 25% e a expressão quantitativa terá a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores: -----

- Sem avaliação – 10 Valores -----
- 1,0 – 1,999 – 5 Valores -----
- 2,0 – 2,999 – 10 Valores -----
- 3,0 – 3,499 – 12 Valores -----
- 3,5 – 3,999 – 15 Valores -----
- 4,0 – 4,499 – 18 Valores -----
- 4,5 – 5,000 – 20 Valores -----

5.4. - O Júri do procedimento concursal procederá à elaboração de Ficha de Classificação Individual que será utilizada na Avaliação Curricular. -----

5.5.- **Entrevista Pública:** A Entrevista de Seleção é pública, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, terá uma duração de quarenta e cinco minutos e visa avaliar, numa relação interpessoal e de



MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR

CÂMARA MUNICIPAL

forma objetiva e sistemática, 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: a orientação para a colaboração; orientação para os resultados; iniciativa; tomada de decisão; gestão e direção da organização; liderança, nos termos da Portaria n.º 214/2024, de 20 de setembro, sendo cada parâmetro valorizado na escala de 0 a 20 valores, conforme se descreve: -----

Orientação para a colaboração (OC) – Capacidade de estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. Este fator será ponderado em 10%. -----

Orientação para os resultados (OR) – Traduz a capacidade de focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. Este fator será ponderado em 15%. -----

Iniciativa (I) – Capacidade de agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização. Este fator será ponderado em 15%. –

Tomada de decisão (TD) – Capacidade de tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados. Este fator será ponderado em 20%. --

Gestão e direção da organização (GDO) – Pretende-se avaliar a capacidade de definir a estrutura da organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo. Este fator será ponderado em 20%. -----

Liderança (L) – Capacidade de liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa. Este fator será ponderado em 20%. -----

Cada um dos fatores será avaliado em escala de zero (0) a vinte (20) valores, de acordo com a seguinte tabela, em função das capacidades e aptidões profissionais e pessoais reveladas pelos candidatos: -----

Fatores de ponderação da Entrevista Pública (45%): -----

Orientação para a colaboração (OC) – 10%: -----

Insuficiente: 0-9 valores -----

Suficiente: 10-11 valores -----

Satisfatório: 12-13 valores -----

Bom: 14-15 valores -----

Muito Bom: 16-18 valores -----

Excelente: 20 valores -----

Orientação para os resultados (OR) – 15% -----

Insuficiente: 0-9 valores -----

Suficiente: 10-11 valores -----

Satisfatório: 12-13 valores -----

Bom: 14-15 valores -----



MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR

CÂMARA MUNICIPAL

Muito Bom: 16-18 valores -----

Excelente: 20 valores -----

Iniciativa (I) – 15%-----

Insuficiente: 0-9 valores-----

Suficiente: 10-11 valores -----

Satisfatório: 12-13 valores -----

Bom: 14-15 valores-----

Muito Bom: 16-18 valores -----

Excelente: 20 valores -----

Tomada de decisão (TD) – 20% -----

Insuficiente: 0-9 valores-----

Suficiente: 10-11 valores -----

Satisfatório: 12-13 valores -----

Bom: 14-15 valores-----

Muito Bom: 16-18 valores -----

Excelente: 20 valores -----

Gestão e direção da organização (GDO) – 20% -----

Insuficiente: 0-9 valores-----

Suficiente: 10-11 valores -----

Satisfatório: 12-13 valores -----

Bom: 14-15 valores-----

Muito Bom: 16-18 valores -----

Excelente: 20 valores -----

Liderança (L) – 20%-----

Insuficiente: 0-9 valores-----

Suficiente: 10-11 valores -----

Satisfatório: 12-13 valores -----

Bom: 14-15 valores-----

Muito Bom: 16-18 valores -----

Excelente: 20 valores -----

Todos os fatores de ponderação da Entrevista Pública serão convertidos pela aplicação da correspondente ponderação, de acordo com a seguinte fórmula para valorizar este método de seleção: -----

$$EP = [(OC \times 10\%) + (OR \times 15\%) - (I \times 15\%) + (TD \times 20\%) + (GDO \times 20\%) + (L \times 20\%)]$$

As classificações a atribuir pelo Júri serão adequadamente fundamentadas. -----

6. – A classificação final (CF) expressa na escala de zero (0) a vinte (20) valores, considerando-se a valoração até às centésimas, por arredondamento, será o resultado da ponderação das classificações obtidas nos dois elementos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Pública (EP), respeitando a seguinte fórmula: $CF = (AC \times 55\%) + (EP \times 45\%)$ -----

7. **CrITÉRIOS de desempate em caso de igualdade de classificação:** Em caso de igualdade de classificação final, o Júri aplicará, como fator de preferência, o critério da maior classificação na Experiência Profissional, em que se ponderará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente. Subsistindo o empate, será tida em consideração a maior valoração na Entrevista Pública. -----



MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR

CÂMARA MUNICIPAL

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

Nada mais havendo a tratar encerrou-se a reunião de que foi elaborada a presente ata, que depois de lida foi a provada e assinada por todos os membros do júri. -----

O Júri:

- A Presidente do Júri,

Dr.ª Sílvia Maria Matias Sebastião — Chefe da Divisão Financeira da Câmara Municipal de Aljustrel

- 01º Vogal Efetivo,

Dr.ª Clara Isabel Missa Gonçalves, Chefe da Divisão de Finanças e Património da Câmara Municipal de Loulé

- 01º Vogal Suplente,

Dr.ª Lúcia do Céu Roque Parraça, Chefe da Divisão de Administração e Planeamento da Câmara Municipal de Castro Verde
