

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO  
INTERMÉDIA DE 2.º GRAU PARA A UNIDADE ORGÂNICA FLEXÍVEL DE  
EDUCAÇÃO E AÇÃO SOCIAL**

**ATA N.º 1**

1- Aos sete dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu, nos Paços do Concelho de Alter do Chão, o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 2.º. Grau para a Unidade Orgânica Flexível de Educação e Ação Social, precedendo deliberação favorável do executivo municipal de 21 de outubro de 2020, tendo a constituição do Júri e área de recrutamento sido aprovados por deliberação da Assembleia Municipal de 11 de dezembro de 2020:

**Presidente:** Dr. Carlos Manuel Cascalheira Rodrigues, Licenciado em Geografia e Planeamento Regional e Urbano, pela Universidade Nova de Lisboa, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Campo Maior;

**1.º Vogal Efetivo:** Dr.ª Ana Rosa da Conceição Gonçalves Carita, Licenciatura em Ensino, pelo Instituto Politécnico de Portalegre, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social da Câmara Municipal do Crato.

**2.º Vogal Efetivo:** Dr. Rui Manuel Pista Nunes D'Oliveira, Licenciado em Direito pela Faculdade de Direito de Coimbra, Chefe da Divisão da Unidade Orgânica Flexível de Administração Geral, Cultura e Desporto da Câmara Municipal de Alter do Chão.

2 – A presente reunião teve como objetivo, tendo em conta a legislação vigente, tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula de classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento para o lugar de Direção intermédia de 2.º grau – Chefe de Divisão da Unidade Orgânica Flexível de Educação e Ação Social (UOFEAS), que de acordo com estrutura orgânica flexível do Município de Alter do Chão:

1. Tem como missão na área da educação e ação social, prestar apoio técnico e administrativo necessário à prestação de serviços na área das atribuições da sua unidade orgânica flexível e como missão na área dos recursos humanos, planear, gerir e desenvolver os recursos humanos, garantindo a sua adequação às necessidades presentes e futuras da sua área de atuação em sintonia com o planeamento e a estratégia definidos.



**ALTER  
DO  
CHÃO**  
Câmara  
Municipal

2. Incumbe a esta unidade orgânica flexível o desenvolvimento das seguintes funções.

2.1. Na área da educação:

- a) Assegurar o acompanhamento e a atualização, em estreita colaboração com o Conselho Municipal de Educação, da Carta Educativa e promover a sua revisão, nos termos da lei, em articulação com outras unidades orgânicas flexíveis municipais e com o Ministério da Educação, garantindo a coerência da rede educativa com a realidade social do concelho, designadamente na sua dimensão demográfica;
- b) Promover, articular e qualificar os recursos sociais, para o desenvolvimento social do município, dinamizando a Rede Social.
- c) Promover o desenvolvimento qualitativo do sistema de educação nas áreas e níveis de responsabilidade municipal;
- d) Desenvolver iniciativas no sentido de apoiar e dinamizar as escolas;
- e) Gerir as cantinas escolares municipais ou, acompanhar e fiscalizar os termos de concessão, quando for este o caso;
- f) Gerir e acompanhar os Estabelecimentos de Educação e Ensino;
- g) Promover e apoiar ações de Educação e Formação de Adultos a nível Básico e Secundário;
- h) Efetuar o levantamento e manter atualizado o inventário de equipamentos nos estabelecimentos pelos quais o Município é responsável;
- i) Garantir a limpeza, manutenção e reparação dos equipamentos e estabelecimentos referidos no ponto anterior, em colaboração com a Divisão de Obras, Urbanismo e Serviços Urbanos;
- j) Organizar, manter e desenvolver, em colaboração com os responsáveis das estruturas escolares, empresas transportadoras e a Divisão de Obras,
- k) Urbanismo e Serviços Urbanos, a rede de transportes escolares, assegurando a respetiva gestão;
- l) Assegurar a adequada prestação de serviços dos transportes, verificando designadamente, o cumprimento dos horários acordados;
- m) Promover e assegurar a prossecução das competências previstas no artigo 11.º da Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto e concretizadas no Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro.

2.2. Em especial na área da Ação Social e Saúde

- a) Executar as medidas de política social e de saúde que, no domínio das atribuições do Município, forem aprovadas pela Câmara Municipal ou pelo seu Presidente;

- b) Propor a programação de construções de equipamentos de cariz social e de saúde em conformidade com as políticas aprovadas;
- c) Promover ou acompanhar as atividades que visem categorias específicas de munícipes carenciados de apoio ou assistência social;
- d) Apoiar e coordenar as relações do Município com as instituições privadas ou públicas de solidariedade social e de saúde;
- e) Promover e apoiar projetos e ações que visem a inserção ou reinserção socioprofissional de munícipes;
- f) Promover a participação do Município nos Planos de Prevenção da Droga e Combate à Toxicod dependência;
- g) Apoiar a política municipal no âmbito da promoção da habitação social.
- h) Promover e assegurar a prossecução das competências previstas no artigo 12.º da Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto e concretizadas pelo Decreto-Lei n.º 23/2019, de 30 de janeiro.

Assim, face ao disposto no n.º 1 do artigo 20.º e no n.º 1 do artigo 21.º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, foi deliberado:

- a) Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou contrato por tempo indeterminado que sejam detentores de licenciatura, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam um mínimo de 4 anos de experiência profissional em funções, cargos ou carreiras para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, dado tratar-se de um cargo de direção intermédia de 2.º. Grau;
- b) Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), e **utilizar a escala classificativa de 0 a 20 valores, tanto em cada método de seleção, como na classificação final.**

## **Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação**

### **1- Avaliação Curricular**

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

Assim, na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:



- a) **Habilitações académicas**, em que se ponderará o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida e o facto de a Licenciatura corresponder ao perfil exigido;
- b) **Experiência profissional** – em que se apreciará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, avaliando a duração dessa experiência e ainda o exercício de cargos dirigentes;
- c) **Avaliação de desempenho** – em que se aferirá a média das três últimas avaliações do/a candidato/a, com efeitos na carreira de origem;
- d) **Formação Profissional** – em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo/a candidato/a e relacionadas com a área funcional do cargo a prover, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito.

A avaliação curricular dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, bem como cada fator nela considerada, através da aplicação da seguinte fórmula:

**AC = (HA + EP + AD + FP) / 4, em que:**

**AC** – Avaliação Curricular

**HA** – Habilitações académicas

**EP** – Experiência Profissional

**AD** – Avaliação de Desempenho

**FP** – Formação Profissional

### **1.1.Habilitações Académicas (HA)**

Neste âmbito, o Júri decidiu ponderar o fator Licenciatura correspondente 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:

Licenciatura – 18 valores;

Mestrado – 19 valores;

Doutoramento – 20 valores.

### **1.2.Experiência Profissional (EP)**

Será feita de acordo com a seguinte fórmula:

**EP = (EFP + ECD) / 2, em que:**

**EFP** = Exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções

Menor que 5 anos – 12 valores;



**ALTER  
DO  
CHÃO**  
Câmara  
Municipal

Maior que 5 e menor ou igual a 10 anos – 14 valores;

Maior que 10 e menor ou igual a 15 anos – 18 valores;

Maior que 15 de anos – 20 valores

**ECD = Exercício de cargos dirigentes**, de acordo com o seguinte:

Não exerceu – 10 valores;

Até 3 anos – 16 valores;

Maior que 3 anos e menor ou igual a 9 anos – 18 valores;

Maior de 9 anos – 20 valores

### **1.3.– Avaliação de Desempenho (AD)**

Neste aspeto o Júri considerará a média das avaliações de desempenho, com efeitos na carreira de origem, das últimas três avaliações do/a candidato/a homologadas, de acordo com os seguintes critérios:

0 a 2,5 – 12 valores;

> 2,5 a 3,5 – 16 valores;

> 3,5 a 4,5 – 18 valores;

> 4,5 – 20 valores.

### **1.4. Formação Profissional**

Neste item o Júri tomará em consideração as ações de formação com interesse específico, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação. A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

0 horas de formação - 10 valores;

1 a 36 horas de formação - 12 valores;

37 a 60 horas de formação - 14 valores;

61 horas a 90 horas de formação – 16 valores;

91 horas a 120 horas de formação – 18 valores;

Mais de 120 horas de formação – 20 valores.

Para efeitos de avaliação curricular, o Júri procedeu à elaboração de uma ficha de Avaliação cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (anexo I).



## II – Entrevista Pública de Seleção (EPS)

A EPS visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

Tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o Júri deliberou os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles:

**a) Capacidade de Liderança:** Pretenderá avaliar a capacidade de liderança, de grupos ou indivíduos, do (a) candidato (a) e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Muito Bom	Quando demonstre muito boa capacidade de liderança perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	17-20 Valores
Bom	Quando demonstre boa capacidade de liderança perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	13-16 Valores
Suficiente	Quando demonstre razoável capacidade de liderança perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	10-12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzida capacidade de liderança perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	1-9 Valores

**a) Sentido crítico:** Pretenderá avaliar a capacidade de análise crítica do (a) candidato (a) e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Muito Bom	Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	17-20 Valores
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	13-16 Valores



Suficiente	Quando demonstre razoável capacidade de análise e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	10-12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar, apelando a uma capacidade de inovação na procura de soluções	1-9 Valores

**b) Competência técnica:** Pretenderá avaliar o conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, por a mesma representar um fator decisivo no desempenho do respetivo cargo.

Neste parâmetro será tida em conta a competência para aplicar o Sistema de Avaliação de Desempenho, aplicável aos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP).

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Muito Bom	Quando revele muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	17-20 Valores
Bom	Quando revele bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	13-16 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	1-9 Valores

**c) Expressão e fluência verbais:** Pretenderá avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do/a candidato/a, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral.	17-20 Valores
-----------	---	------------------



Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação oral.	13-16 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral.	1-9 Valores

**d)Motivação:** Pretenderá avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e, por outro, o interesse do/a candidato/a pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	17-20 Valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	13-16 Valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	1-9 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/a na entrevista pública resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.

Para o efeito, o Júri procedeu à elaboração de uma ficha de classificação que será utilizada na Entrevista Pública e cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (Anexo II).

### **III – Classificação Final:**

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

**CF = (AC + EP) /2, em que:**

**CF** = Classificação Final

**AC** = Avaliação curricular

**EP** = Entrevista Pública

O Júri procedeu à elaboração da ficha auxiliar de classificação final, que se encontra anexa à presente ata de que constitui parte integrante (anexo III).

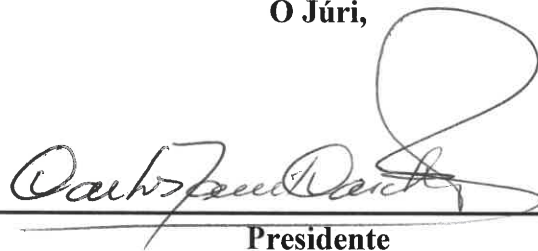
As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

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

Em caso de igualdade de classificação final, o Júri aplicará, como fator de preferência, o critério de maior classificação na **Experiência Profissional**.

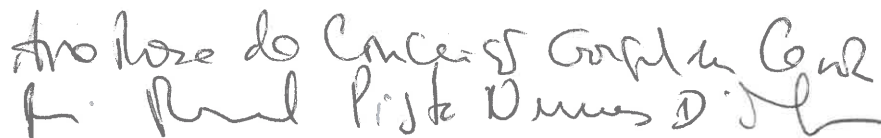
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri presentes, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos.

O Júri,



Presidente

**Dr. Carlos Manuel Cascalheira Rodrigues**



1.º Vogal Efetivo

**Dr.ª Ana Rosa da Conceição Gonçalves Carita**

2.º Vogal Efetivo

**Dr. Rui Manuel Pista Nunes D'Oliveira**



**ALTER  
DO  
CHÃO**  
Câmara  
Municipal

## ANEXO I

### FICHA DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO  
INTERMÉDIA DE 2.º GRAU PARA A UNIDADE ORGÂNICA FLEXÍVEL DE  
EDUCAÇÃO E AÇÃO SOCIAL**

**NOME DO CANDIDATO/A:**

<b>HABILITAÇÕES LITERÁRIAS (HA)</b>	<b>PONTUAÇÃO/CRITÉRIOS</b>	
	<b>18 Valores - Licenciatura</b>	
	<b>19 Valores - Mestrado</b>	
	<b>20 Valores - Doutoramento</b>	
	<b>TOTAL (Valores)</b>	

<b>EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) =EFP+ECD/2</b>	<b>PONTUAÇÃO/CRITÉRIOS</b>	
<b>Exercício de Funções Públicas (EFP)</b>		
	<b>12 Valores ≤ 5 anos</b>	
	<b>14 Valores &gt; 5 anos e ≤ 10 anos</b>	
	<b>18 Valores &gt; 10 anos e ≤ 15 anos</b>	
	<b>20 Valores &gt; 15 anos</b>	
	<b>SUB-TOTAL (Valores)</b>	
<b>Exercício de Cargos Dirigentes (ECD)</b>		
	<b>10 Valores – Não exerceu</b>	
	<b>16 Valores = até 3 anos</b>	
	<b>18 Valores &gt; 3 anos e ≤ 9 anos</b>	
	<b>20 Valores &gt; 9 anos</b>	
	<b>SUB-TOTAL (Valores)</b>	
	<b>TOTAL (VALORES)</b>	



**ALTER  
DO  
CHÃO**

Câmara  
Municipal

<b>AValiação DO DESEMPENHO (AD)</b>			
<b>Anos a que reportam as avaliações</b>			
<b>Expressão quantitativa das avaliações</b>			
<b>Média das avaliações consideradas</b>			
	<b>Pontuação/Critérios</b>		
	<b>12 Valores = 0 a 2,5</b>		
	<b>16 Valores = &gt; 2,5 a 3,5</b>		
	<b>18 Valores &gt; 3,5 a 4,5</b>		
	<b>20 Valores &gt; 4,5</b>		
	<b>TOTAL (VALORES)</b>		

<b>FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)</b>	<b>Pontuação/Critérios</b>		
	<b>10 Valores = 0 horas</b>		
	<b>12 valores = 1 a 36 horas</b>		
	<b>14 valores = 37 a 60 horas</b>		
	<b>16 valores = 61 a 90 horas</b>		
	<b>18 valores = 91 a 120 horas</b>		
	<b>20 valores = &gt; 120 horas</b>		
	<b>TOTAL (VALORES)</b>		

**Classificação Final da Avaliação Curricular (HA + EP+ AD + FP)/4 =** **Valores**

**Alter do Chão, de de 2022**

**O Júri,**

---

**Presidente**  
**Dr. Carlos Manuel Cascalheira Rodrigues**

---

**1.º Vogal Efetivo**  
**Dr.ª Ana Rosa da Conceição Gonçalves Carita**

**2.º Vogal Efetivo**  
**Dr. Rui Manuel Pista Nunes D'Oliveira**



**ALTER  
DO  
CHÃO**  
Câmara  
Municipal

## ANEXO II

### FICHA DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO  
INTERMÉDIA DE 2.º GRAU PARA A UNIDADE ORGÂNICA FLEXÍVEL DE  
EDUCAÇÃO E AÇÃO SOCIAL**

NOME DO CANDIDATO/A:

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

$$CF = (AC + EP) / 2$$

Avaliação Curricular .....	Valores
Entrevista Pública .....	Valores
Classificação Final .....	Valores

Alter do Chão, de de 2022

O Júri,

---

**Presidente**  
**Dr. Carlos Manuel Cascalheira Rodrigues**

---

**1.º Vogal Efetivo**  
**Dr.ª Ana Rosa da Conceição Gonçalves Carita**

---

**2.º Vogal Efetivo**  
**Dr. Rui Manuel Pista Nunes D'Oliveira**