



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

ATA Nº 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO PROVIMENTO PARA DESIGNAÇÃO EM REGIME DE COMISSÃO DE SERVIÇO NO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3º GRAU CHEFE DO GABINETE DE ESTRATÉGIA LOCAL DA HABITAÇÃO

Aos dezasseis dias do mês de julho de dois mil e vinte e quatro, pelas onze horas, na sala da Direção Municipal, reuniu o Júri aprovado por Despacho n.º 123/2022, de 24 de maio, assinado pelo Sr. Presidente da Câmara Municipal de Loulé, constituído pelo Presidente, Júlio Filipe Pires Teixeira Sousa, Diretor Municipal de Ambiente e Desenvolvimento Sustentável; e vogais efetivos, Sandra de Fátima Nobre Vaz, Diretora de Departamento de Desenvolvimento Social e Saúde e Cristina Maria Guerreira Teixeira da Silva, Chefe de Divisão de Gestão da Habitação Municipal, todos dirigentes da Câmara Municipal de Loulé, com a seguinte ordem do dia: -----

1. **Área de atuação do cargo a prover, provimento e outros requisitos.** -----
2. **Definição dos métodos de seleção para a avaliação dos candidatos.** -----
3. **Definição dos fatores, parâmetros e critérios de apreciação e avaliação assim como das valorações de cada um dos métodos de seleção.** -----
4. **Estabelecimento da fórmula para determinação da Avaliação Final dos candidatos.** -----

ASSUNTOS APRECIADOS E DELIBERAÇÕES TOMADAS. -----

1. ÁREA DE ATUAÇÃO DO CARGO A PROVER, PROVIMENTO E OUTROS REQUISITOS. -----

A área de atuação do cargo a prover, o provimento e outros requisitos relativos ao provimento encontram-se previstos no despacho supra mencionado, com remissão para o documento relativo à macroestrutura organizacional dos serviços municipais constante do Regulamento da Organização e Estrutura dos Serviços Municipais publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 245, de 21 de dezembro de 2021, conjugada com os princípios de atuação do pessoal dirigente previstos na Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação e na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação. -----

2. DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO PARA A AVALIAÇÃO DOS CANDIDATOS. -----

Nos termos do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, aplicada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, o Júri deliberou que os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), ambos com o intervalo de valoração de zero (0) a vinte (20) valores, sendo que as avaliações parcelares serão expressas em pontos os quais terão a mesma equivalência numérica a valores. -----



J. J.
C. J.

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

3. DEFINIÇÃO DOS FATORES, PARÂMETROS E CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E AVALIAÇÃO ASSIM COMO DAS VALORAÇÕES DE CADA UM DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO. -----

O Júri definiu os fatores e os critérios de apreciação a adotar nos referidos métodos de seleção, de acordo com as exigências inerentes ao cargo a concurso, bem como as expressões matemáticas para se calcular a valoração atribuída aos candidatos em cada um dos métodos de seleção e a sua avaliação final. -----

O júri deliberou, ainda, que em todos os cálculos são utilizados os arredondamentos até às centésimas. -----

3.1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC). -----

A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos para o exercício de cargos dirigentes e mais especificamente para o cargo de CHEFE DE UNIDADE OPERACIONAL, nos termos do previsto no n.º1 do Artigo 6.º do Regulamento de Organização e Estrutura dos Serviços do Município de Loulé, publicado em 21-12-2021, da área funcional para o qual o procedimento concursal foi aberto, com base no currículo apresentado pelos candidatos, ponderando as suas habilitações literárias e profissionais, bem como a relevância da formação profissional, a experiência e o percurso profissional e ainda o tipo de funções exercidas. -----

A valoração deste método far-se-á numa escala de zero (0) a vinte (20) valores, sendo que a avaliação será obtida através da seguinte fórmula: -----

$$AC = HA \times 0,20 + FP \times 0,30 + EP \times 0,50$$

Em que: -----

AC = avaliação curricular -----

HA = habilitações académicas -----

FP = formação profissional -----

EP = experiência profissional -----

3.1.1. No fator Habilitações Académicas (HA), será ponderada a titularidade de grau académico, comprovado através de documento oficial da respetiva entidade onde tal grau foi adquirido. -----
No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam, no mínimo, licenciatura, sendo valorado da seguinte forma: -----

- Licenciatura em áreas relacionadas com Gestão, Finanças, Economia e Geografia, variantes ou afins → 18 pontos; -----
- Mestrado nas áreas mencionadas na alínea a. → 19 pontos; -----
- Doutoramento nas áreas mencionadas na alínea a. → 20 pontos; -----
- Licenciaturas em áreas diferentes das mencionadas na alínea a. → 14 pontos; -----
- Mestrados em áreas diferentes das mencionadas na alínea a. → 15 pontos; -----
- Doutoramentos em áreas diferentes das mencionadas na alínea a. → 16 pontos. -----



J. S.
C. P.

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

3.1.2. No fator Formação Profissional (FP), serão consideradas como formação apenas as atividades formativas relacionadas diretamente com as **funções inerentes ao cargo – formação profissional específica (FP1),** bem como outras temáticas de **caráter geral ou transversal - formação profissional geral (FP2),** competindo ao Júri diferenciar quais são as que pertencem a cada uma das duas componentes. Por outro lado, a componente FP2 enquadra, taxativamente, as seguintes temáticas: -----

- Avaliação de Desempenho na Administração pública /SIADAP; -----
- Código de Procedimento administrativo; -----
- Relação jurídica de emprego público e gestão de pessoas; -----
- Conciliação da vida familiar com a vida profissional; -----
- Contratação pública; -----
- Descentralização de competências para as autarquias locais; -----
- Ética profissional; -----
- Prevenção de riscos de corrupção e de comportamentos aditivos; -----
- Regulamento Geral de Proteção de Dados; -----
- SIDAM (Sistema Integrado de Documentos e Atendimento Municipal); -----
- Curso GEPAL. -----

Qualquer outra formação em temática diferente das acima expostas será objeto de análise do Júri para efeitos de eventual consideração na componente FP2. -----

Compete também ao Júri diferenciar quais, das formações apresentadas, pertencem a cada uma das duas componentes FP1 e FP2. -----

As horas de formação frequentadas em duas ou mais ações nas mesmas áreas acima descritas serão contabilizadas a 50%, exceto se, cumulativamente, a sua frequência foi espaçada em mais de 2 anos de intervalo e por formador diferente. -----

3.1.2.1. Tipologia formativa e definição do intervalo de formação a considerar. -----

Os tipos de atividades formativas a considerar são as seguintes: as ações/cursos de formação; os seminários; os simpósios; os congressos; as conferências; os *workshops*; as jornadas; os encontros; os fóruns; e as sessões de esclarecimento. -----

Serão também contabilizados como atividades formativas, os cursos de pós-graduação e a parte curricular dos cursos de mestrado ou de doutoramento, relacionados com as áreas referidas na alínea a) do ponto 3.1.1, desde que contenham a indicação do número de horas ou ECTS (*EUROPEAN CREDIT TRANSFER SYSTEM*). Por sua vez, os ECTS serão contabilizados em horas formativas, sendo que cada ECTS corresponderá a 25 horas de formação, exceto se o certificado de habilitações contiver uma outra correspondência, aplicando-se esta. -----



Handwritten signatures and initials in blue ink.

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Das atividades formativas supramencionadas e de eventuais outras, apenas serão consideradas as que tiverem o respetivo comprovativo de frequência e que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração e a data da sua realização. -----

O Júri deliberou ainda que 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 horas e cada parte do dia (parte da manhã ou parte da tarde), por si só, corresponderá a 3,5 horas. Caso seja apresentada uma outra tipologia formativa que não se enquadre nas atividades atrás expostas, competirá ao Júri avaliar se a mesma deve ou não ser considerada como atividade formativa suscetível de ser valorada. -----

Por outro lado, tendo em conta que a construção do conhecimento deve partir de um tipo de formação que esteja alinhada o mais possível com o pensamento atual sobre as mais diversas matérias e considerando, ainda, a complementaridade que deve existir entre a racionalidade técnica e a racionalidade prática, o Júri deliberou que apenas serão consideradas as atividades formativas que foram realizadas entre as datas de 01-01-2018 e 31-03-2024. -----

3.1.2.2. Avaliação das atividades formativas. -----

Para efeitos de avaliação das atividades formativas e, por assim dizer, da formação profissional, estabelece-se a seguinte correspondência entre as horas de formação e a pontuação a atribuir:

a). Formação profissional específica (FP1) nos termos do ponto 3.1.2. -----

Sem frequência de atividades formativas (zero horas) → 0 pontos; -----

Frequência até 20 horas → 0,5 pontos por cada hora de formação; -----

De 21 a 30 horas frequentadas → 12 pontos; -----

De 31 a 40 horas frequentadas → 14 pontos; -----

De 41 a 60 horas frequentadas → 16 pontos; -----

De 61 a 80 horas frequentadas → 18 pontos; -----

De 81 a 99 horas frequentadas → 19 pontos; -----

≥ 100 horas frequentadas → 20 pontos. -----

Formação profissional geral (FP2) nos termos do ponto 3.1.2. -----

Sem frequência de atividades formativas (zero horas) → 0 pontos; -----

Frequência até 40 horas → 0,25 pontos por cada hora de formação; -----

De 41 a 60 horas frequentadas → 10 pontos; -----

De 61 a 100 horas frequentadas → 12 pontos; -----

De 101 a 150 horas frequentadas → 14 pontos; -----

De 151 a 200 horas frequentadas → 16 pontos; -----

De 201 a 250 horas frequentadas → 18 pontos; -----

De 251 a 299 horas frequentadas → 19 pontos; -----

≥ 300 horas frequentadas → 20 pontos. -----



J.S.
C.M. Loulé

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

3.1.2.3. Cálculo da valoração da Formação Profissional (FP). -----

A formação profissional será calculada através da seguinte expressão matemática: -----

$$FP = FP1 \times 0,40 + FP2 \times 0,60. -----$$

Em que FP1 é Formação Profissional específica, FP2 é a Formação Profissional geral. -----

3.1.3. No fator Experiência profissional (EP), o Júri avalia o desempenho efetivo de funções em cargos, carreiras e categorias para as quais seja exigida o grau de licenciatura, ou seja, a natureza das funções desempenhadas na carreira de Técnico Superior ou equiparada e no exercício de funções dirigentes na Administração Pública. Assim, na avaliação deste fator, o Júri considerou os subfactores carreira de Técnico Superior e o desempenho de funções dirigentes em cargos de direção intermédia ou equiparados. -----

3.1.3.1. Carreira de Técnico Superior (EP1). -----

Neste subfactor o Júri ponderará o desempenho efetivo de funções inerentes à carreira de Técnico Superior ou equiparada, considerado em anos completos, nos termos a seguir mencionados, considerando-se como um ano completo o período superior a 6 meses: -----

- Experiência profissional na carreira Técnico Superior ou equiparada de 2 a 5 anos → 12 pontos; -----
- Experiência profissional na carreira Técnico Superior ou equiparada, de 6 a 10 anos → 14 pontos; -----
- Experiência profissional na carreira Técnico Superior ou equiparada, de 11 a 15 anos → 16 pontos; -----
- Experiência profissional na carreira Técnico Superior ou equiparada, de 16 a 20 anos → 18 pontos; -----
- Experiência profissional na carreira Técnico Superior ou equiparada, superior a 20 anos → 20 pontos. -----

3.1.3.2. Funções dirigentes em cargos de direção intermédia ou equiparados (EP2). -----

Quanto a este subfactor o Júri ponderará o desempenho efetivo de cargos de chefia na administração local, nas estruturas da administração regional ou desconcentrada e na administração central, incluindo as carreiras equiparadas, nos termos a seguir mencionados. Da mesma forma que no ponto anterior, considera-se como um ano completo o período superior a 6 meses: -----

- Sem experiência de cargos de direção intermédia ou equiparados → 0 pontos; -----
- Exercício de cargos de direção intermédia ou equiparados até 2 anos → 14 pontos; -----
- Exercício de cargos de direção intermédia ou equiparados de 3 a 5 anos → 16 pontos; -----
- Exercício de cargos de direção intermédia ou equiparados de 6 a 9 anos → 18 pontos; -----
- Exercício de cargos de direção intermédia ou equiparados de 10 a 14 anos → 19 pontos; -----



JS
CF

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

• Exercício de cargos de direção intermédia ou equiparados ≥ 15 anos $\rightarrow 20$ pontos. -----
Acresce 2 valores se o exercício do cargo de direção intermédia foi exercido em autarquias locais
(até ao limite de 20 valores). -----

Dada a multiplicidade ou diversidade de cargos ou funções dirigentes existentes na administração
pública, competirá ao Júri deliberar sobre a eventual equiparação de tais cargos ou funções com
os cargos de direção intermédia, podendo solicitar esclarecimentos ao candidato que os
apresentar, se tais cargos ou funções lhe suscitar dúvidas. -----

3.1.3.3. Cálculo da valoração da experiência profissional (EP). -----

A experiência profissional será calculada através da seguinte expressão matemática: -----

$$EP = EP1 \times 0,40 + EP2 \times 0,60. -----$$

Em que: -----

EP1 – corresponde à experiência traduzida em anos de serviço na carreira de Técnico Superior; -
EP2 – corresponde à experiência traduzida em anos de serviço em funções dirigentes em cargos
de direção intermédia ou equiparados. -----

3.2. A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS). -----

Trata-se de uma entrevista que visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, se o perfil do
candidato, as suas aptidões profissionais e pessoais, as suas capacidades e motivações, os seus
conhecimentos se adequam ou se enquadram nas exigências e responsabilidades do cargo a
prover de chefe de divisão municipal, a partir de uma relação interpessoal entre o Júri e o
entrevistado. A avaliação da entrevista será feita através da comparação entre o perfil
demonstrado pelo candidato com o perfil tipo pretendido. A duração da entrevista não deverá
exceder os 90 minutos. -----

A matriz da entrevista constitui o Anexo I. -----

3.2.1. Perfil tipo pretendido: -----

O perfil tipo do candidato pretendido é o seguinte: -----

a). Nível habilitacional preferencial: -----

- Ser detentor do grau Licenciatura ou grau superior em áreas relacionadas com a Gestão,
Finanças, Economia e Geografia, variantes ou afins das mesmas; -----

b). Conhecimentos: -----

- Possuir **conhecimentos gerais** relativos ao teor/conteúdo do Regulamento da
Organização e Estrutura dos Serviços Municipais de Loulé, publicado através do
Despacho n.º 12445/2021, de 21 de dezembro, designadamente ao nível do Anexo I; ---
- Possuir **Conhecimentos especializados** relativos à missão e às áreas referidas no Artigo
7.º do Anexo II do Despacho n.º 12445/2021, de 21 de dezembro; -----



J.S.
A.P. B.

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

c). **Experiência profissional;** -----

- Possuir Experiência profissional relativa às áreas referidas no Artigo 7.º do Anexo II do Despacho n.º 12445/2021, de 21 de dezembro, ou em outras áreas variantes ou afins relevantes para o cumprimento da missão da unidade orgânica; -----

d). **Capacidades e competências:** -----

- Ser capaz de ou de revelar capacidades e/ou competências para: Agir e arriscar para a mudança; comunicar assertivamente; cooperar e trabalhar em equipa; coordenar grupos; elaborar informações técnicas com vista à contratação pública; gerir conflitos e resolver problemas; identificar oportunidades e alternativas; manifestar vontade de aprender e de evoluir; liderar e gerir os colaboradores; orientar o serviço para a melhoria da qualidade dos serviços a prestar; planear e organizar os serviços tendo em conta o cumprimento dos objetivos traçados; promover a reflexividade; ter visão estratégica das organizações; trabalhar sobre pressão e/ou com prazos apertados; tomar decisões inerentes às funções a desempenhar. -----

3.2.2. **Enquadramento e focalização da entrevista profissional de seleção.** -----

No sentido de selecionar o candidato que detenha o perfil o mais aproximado do perfil tipo pretendido atrás descrito, a EPS terá uma tipologia de semiestruturada, focando-se, essencialmente e por uma questão de metodologia, na avaliação ao nível das seguintes competências (e, bem assim, na manifestação dos seus diferentes comportamentos), para dirigentes intermédios: -----

a). Conhecimentos (gerais e especializados) e experiência profissional (C1) – Avalia o candidato no conjunto de saberes relativos ao enquadramento orgânico/funcional e da missão a cumprir, conhecimentos técnicos e experiência profissional, relacionados com o cargo a prover de Chefe de Unidade Operacional e essenciais ao adequado desempenho das funções; -----

b). Relacionamento interpessoal, comunicação e reflexividade (C2) – Avalia o candidato na capacidade de interagir de forma adequada com diferentes pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Avalia, ainda, a capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e em grupo e demonstrar respeito pelas ideias dos outros valorizando os seus contributos. Manifesta comportamentos reflexivos, gerindo o balanço entre a impulsividade e a reflexividade, promovendo, por outro lado, a análise e o sentido crítico; -----

c). Responsabilidade e compromisso, orientação para os resultados e para o serviço público (C3)

Avalia o candidato na capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente. Avalia, de igual forma, a capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir



J.S.
C.A.
D.

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

que os resultados desejados são alcançados, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade; ----

d). Visão estratégica e planeamento e organização (C4) – Avalia o candidato na capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão. Avalia, também, a capacidade para programar, estruturar, planear, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades; -----

e). Liderança e motivação dos colaboradores, promoção da mudança e inovação (C5) – Avalia o candidato na capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, reconhecendo e valorizando o seu potencial, promovendo a sua satisfação e o seu desenvolvimento pessoal e profissional e mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a sua responsabilização. Avalia ainda a capacidade de agir para a mudança, ao nível da sua determinação, empenho e propostas de soluções inovadoras. -----

3.2.3. Avaliação da entrevista profissional de seleção. -----

Cada uma das competências da EPS é avaliada na escala de zero a vinte pontos, mas a classificação final da EPS será ponderada e calculada de acordo com a seguinte expressão matemática: -----

$$EPS = 0,40 \times C1 + 0,15 \times C2 + 0,15 \times C3 + 0,15 \times C4 + 0,15 \times C5. -----$$

Em que: -----

C1 – corresponde ao parâmetro *Conhecimentos gerais e especializados e experiência profissional*;

C2 – corresponde ao parâmetro *Relacionamento interpessoal, comunicação e reflexividade*; -----

C3 – corresponde ao parâmetro *Responsabilidade e compromisso, orientação para os resultados e para o serviço público*; -----

C4 – corresponde ao parâmetro *Visão estratégica e planeamento e organização*; -----

C5 – corresponde ao parâmetro *Liderança e motivação dos colaboradores, promoção da mudança e inovação*. -----

O perfil tipo pretendido em cada uma das competências corresponde a uma avaliação máxima de vinte (20) pontos em cada uma delas, sendo que o menor ou maior afastamento do perfil pretendido evidenciado durante a entrevista, corresponderá a uma avaliação mais próxima ou mais afastada da avaliação máxima, em cada uma das competências. -----

Para cada candidato entrevistado será elaborada uma ficha individual com a avaliação da entrevista, conforme Anexo 2. -----

3.2.4. Legislação básica e documentação de suporte para a preparação da entrevista. -----

No sentido da preparação dos candidatos para a entrevista profissional de seleção, indica-se a seguinte legislação, na sua atual redação, e documentação de suporte a qual poderá ser utilizada



J.S.
A.P. 2

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

pelo candidato durante a entrevista: -----

Competências para dirigentes intermédios: -----

- Competências para dirigentes intermédios a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º da Portaria n.º 1633/2007, de 31 de dezembro. -----

Conduta e princípios éticos da Câmara Municipal de Loulé: -----

- Código de Conduta do Município de Loulé, publicado em Diário da República através do Aviso n.º 6869/2020, de 22 de abril; -----
Este documento pode ser acedido para download em: <http://www.cm-loule.pt/pt/menu/1785/documentos-a-consultar.aspx> -----

Estatuto do pessoal dirigente da administração local: -----

- Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação; -----
- Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação; -----

Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Loulé: -----

- Regulamento da Organização e Estrutura dos Serviços Municipais, Município de Loulé, publicado pelo Despacho n.º 12445/2021, em Diário da República, 2.ª série, n.º 245, de 21 de dezembro de 2021; -----

Bibliografia de livros recomendados: -----

- Carapeto, C., & Fonseca, F. (2014). *Administração pública: modernização, qualidade e inovação*. Lisboa: Edições Sílabo. -----
- Carvalho, L. C., Bernardo, M. R. M., Sousa, I. D., & Negas, M. C. (2014). *Gestão das Organizações*. Lisboa: Edições Sílabo. -----
- Cunha, M. P., & Rego, A. (2009). *Liderar*. Lisboa: Publicações D. Quixote. -----
- Fachada, O. (2014). *Liderança. A prática da liderança: A liderança na prática*. Lisboa: Edições Sílabo. -----
- Lopes, A. (2012). *Fundamentos da gestão de pessoas. Para uma síntese epistemológica da iniciativa da competição e da cooperação*. Lisboa: Edições Sílabo. -----
- Silva, V. P. G., & Reis, F. L. (2014). *Capital Humano: temas para uma boa gestão das organizações*. Lisboa: Edições Sílabo. -----

3.2.5. Material permitido utilizar durante a entrevista profissional de seleção. -----

Para além da documentação de suporte permitida, durante a realização da EPS é permitida a utilização dos seguintes materiais: -----

- Esferográfica; lápis/lapiseira; caderno ou folhas soltas não escritas. -----

Caso o entrevistado pretenda utilizar outros materiais deverá requerê-lo antecipadamente por escrito, apresentando as razões para tal efeito, competindo, depois, ao Júri apreciar e decidir sobre tal pretensão. -----



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

As entrevistas profissionais de seleção, apesar de públicas, resultam de uma relação interpessoal entre o júri e o entrevistado, pelo que só poderão ser gravadas desde que autorizadas pelo candidato e pelo Júri. -----

Caso esta deliberação não seja respeitada, a entrevista não será realizada e será pedido esclarecimento à Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP). -----

3.2.6. Participação de outros candidatos ao mesmo procedimento concursal na assistência das entrevistas. -----

A entrevista profissional de seleção é pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo o local, a data e a hora da sua realização, atempadamente afixadas em local visível e público. -- No entanto, sendo pública, deverão ser asseguradas condições de imparcialidade e de igualdade de oportunidades aos candidatos. Assim, para os candidatos que assistam às entrevistas dos outros candidatos antes de se efetuarem as suas, as questões que lhes vierem a ser colocadas nas suas entrevistas poderão não ser as mesmas que foram colocadas aos candidatos a cujas entrevistas assistiram, sendo, contudo, a matéria em questão a mesma. -----

4. ESTABELECIMENTO DA FÓRMULA PARA DETERMINAÇÃO DA AVALIAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS. -----

No cálculo da Avaliação final dos candidatos será utilizada a seguinte expressão matemática: ----

$$AF = AC \times 0,40 + EPS \times 0,60$$

em que: -----

AF = avaliação final -----

AC = avaliação curricular -----

EPS = entrevista profissional de seleção -----

Para cada candidato entrevistado será elaborada uma ficha individual com a indicação de todas as avaliações parciais bem como a avaliação final, conforme Anexo III. -----

E nada mais havendo a tratar, o júri deu por finda a reunião, lavrando-se a presente ata, que é composta por dezasseis páginas, incluindo os anexos I, II e III que dela fazem parte integrante, devidamente rubricadas, e vai ser assinada pelos membros do júri. -----

O Júri

O Presidente: 
(Júlio Filipe Pires Teixeira Sousa)

A Primeira Vogal Efetiva: 
(Sandra de Fátima Nobre Vaz)

A Segunda Vogal Efetiva: 
(Cristina Maria Guerreira Teixeira da Silva)



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

ANEXO I

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO PROVIMENTO PARA DESIGNAÇÃO EM REGIME
DE COMISSÃO DE SERVIÇO NO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3º GRAU
CHEFE DO GABINETE DE ESTRATÉGIA LOCAL DE HABITAÇÃO**

MATRIZ DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

1. MODALIDADE DA ENTREVISTA

Quanto ao entrevistado: Presencial

Quanto ao entrevistador: De painel

2. ESTRUTURA DA ENTREVISTA

Semi-estruturada

3. COMPETÊNCIAS A AVALIAR NA ENTREVISTA

a. Conhecimentos gerais e especializados e experiência profissional

b. Relacionamento interpessoal, comunicação e reflexividade

c. Responsabilidade, compromisso, orientação para os resultados e para o serviço público

d. Visão estratégica, planeamento e organização

e. Liderança e motivação dos colaboradores, promoção da mudança e inovação

4. NÚMERO PREVISÍVEL DE QUESTÕES A COLOCAR NA ENTREVISTA

Apesar de a entrevista ser semiestruturada, estima-se a apresentação de um número médio de 10 questões aos candidatos, 2 correspondentes a cada uma das competências enunciadas.

Dentro da mesma questão colocada poderão existir subquestões para esclarecimento da questão principal.

5. AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA

Cada uma das questões será avaliada **quantitativamente** na escala de 0 a 20 pontos.

As subquestões, se as houver, não terão avaliação por si só. A avaliação reportar-se-á, sempre à questão principal que as originou.

6. DURAÇÃO DA ENTREVISTA

Mínimo de 60 minutos e Máximo de 90 minutos.



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

7. MATERIAL FACULTATIVO PARA A ENTREVISTA

- Esferográfica; lápis/lapiseira; caderno ou folhas soltas não escritas
- A documentação de suporte (legislativa e bibliográfica) referida no ponto 3.2.4 da Ata

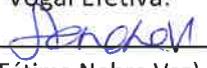
O Júri

O Presidente:



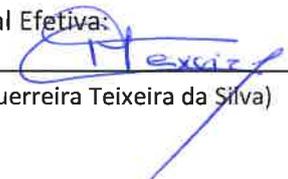
(Júlio Filipe Pires Teixeira Sousa)

A Primeira Vogal Efetiva:



(Sandra de Fátima Nobre Vaz)

A Segunda Vogal Efetiva:



(Cristina Maria Guerreira Teixeira da Silva)



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

ANEXO II

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO PROVIMENTO PARA DESIGNAÇÃO EM REGIME
DE COMISSÃO DE SERVIÇO NO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3º GRAU
CHEFE DO GABINETE DE ESTRATÉGIA LOCAL DE HABITAÇÃO

Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção

DATA ___/___/_____

NOME DO/A CANDIDATO/A: _____

COMPETÊNCIAS A AVALIAR		Menção quantitativa	Notação da resposta	Avaliação C1
C1. <i>Conhecimentos gerais e especializados e experiência profissional</i>				
Indicador da menção qualitativa	Elevado grau de conhecimentos gerais e especializados	18-20 pontos		
	Bom grau de conhecimentos gerais e especializados	14-17 pontos		
	Suficiente grau de conhecimentos gerais e especializados	10-13 pontos		
	Reduzido grau de conhecimentos gerais e especializados	5-9 pontos		
	Insuficiente grau de conhecimento gerais e especializados	0-4 pontos		
	Elevado grau de experiência profissional	18-20 pontos		
	Bom grau de experiência profissional	14-17 pontos		
	Suficiente grau de experiência profissional	10-13 pontos		
	Reduzido grau de experiência profissional	5-9 pontos		
	Insuficiente grau de experiência profissional	0-4 pontos		
C2. <i>Relacionamento interpessoal, comunicação e reflexividade</i>		Menção quantitativa	Notação da resposta	Avaliação C2
Indicador da menção qualitativa	Elevado grau de relacionamento interpessoal			
	Bom grau de relacionamento interpessoal	14-17 pontos		
	Suficiente grau de relacionamento interpessoal	10-13 pontos		
	Reduzido grau de relacionamento interpessoal	5-9 pontos		
	Insuficiente grau de relacionamento interpessoal	0-4 pontos		
	Elevada capacidade de comunicação e reflexividade	18-20 pontos		
	Boa capacidade de comunicação e reflexividade	14-17 pontos		
	Suficiente Capacidade de comunicação e reflexividade	10-13 pontos		
	Reduzida capacidade de comunicação e reflexividade	5-9 pontos		
	Insuficiente capacidade de comunicação e reflexividade	0-4 pontos		



Handwritten signatures in blue ink.

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

C3. Responsabilidade e compromisso, orientação para os resultados e para o serviço público		Menção Quantitativa	Notação da resposta	Avaliação C3
Indicador da menção qualitativa	Elevado grau de responsabilidade e compromisso	18-20 pontos		
	Bom grau de responsabilidade e compromisso	14-17 pontos		
	Suficiente grau de responsabilidade e compromisso	10-13 pontos		
	Reduzido grau de responsabilidade e compromisso	5-9 pontos		
	Insuficiente grau de responsabilidade e compromisso	0-4 pontos		
	Elevado grau de orientação para os resultados e para o serviço público	18-20 pontos		
	Bom grau de orientação para os resultados e para o serviço público	14-17 pontos		
	Suficiente grau de orientação para os resultados e para o serviço público	10-13 pontos		
	Reduzido grau de orientação para os resultados e para o serviço público	5-9 pontos		
	Insuficiente grau de orientação para os resultados e para o serviço público	0-4 pontos		
C4. Visão estratégica, planeamento e organização		Menção Quantitativa	Notação da resposta	Avaliação C4
Indicador da menção qualitativa	Elevado grau de visão estratégica	18-20 pontos		
	Bom grau de visão estratégica	14-17 pontos		
	Suficiente grau de visão estratégica	10-13 pontos		
	Reduzido grau de visão estratégica	5-9 pontos		
	Insuficiente grau de visão estratégica	0-4 pontos		
	Elevado grau de planeamento e organização	18-20 pontos		
	Bom grau de planeamento e organização	14-17 pontos		
	Suficiente grau de planeamento e organização	10-13 pontos		
	Reduzido grau de planeamento e organização	5-9 pontos		
	Insuficiente grau de planeamento e organização	0-4 pontos		
C5. Liderança e motivação dos colaboradores, promoção da mudança e inovação		Menção Quantitativa	Notação da resposta	Avaliação C5
Indicador da menção qualitativa	Elevado grau de liderança e motivação dos colaboradores	18-20 pontos		
	Bom grau de liderança e motivação dos colaboradores	14-17 pontos		
	Suficiente grau de liderança e motivação dos colaboradores	10-13 pontos		
	Reduzido grau de liderança e motivação dos colaboradores	5-9 pontos		
	Insuficiente grau de liderança e motivação dos colaboradores	0-4 pontos		
	Elevado grau de promoção da mudança e inovação	18-20 pontos		
	Bom grau de promoção da mudança e inovação	14-17 pontos		
	Suficiente grau de promoção da mudança e inovação	10-13 pontos		
	Reduzido grau de promoção da mudança e inovação	5-9 pontos		
	Insuficiente grau de promoção da mudança e inovação	0-4 pontos		



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

AVALIAÇÃO DA EPS

COMPETÊNCIAS AVALIADAS	Escala de 0 a 20	AVALIAÇÃO PONDERADA
C1. Conhecimentos gerais e especializados e experiência profissional		X 0,40=
C2. Relacionamento interpessoal, comunicação e reflexividade		X 0,15=
C3. Responsabilidade, compromisso, orientação para os resultados e para o serviço público		X 0,15=
C4. Visão estratégica, planeamento e organização		X 0,15=
C5. Liderança e motivação dos colaboradores, promoção da mudança e inovação		X 0,15=

Avaliação da EPS = $\Sigma (0,40 \times C1 + 0,15 \times C2 + 0,15 \times C3 + 0,15 \times C4 + 0,15 \times C5)$

Questões colocadas ao entrevistado:

	Competências	Enunciado resumido das questões
1.	C1	
2.		
3.	C2	
4.		
5.	C3	
6.		
7.	C4	
8.		
9.	C5	
10.		

O Júri

O Presidente: 
(Júlio Filipe Pires Teixeira Sousa)

A Primeira Vogal Efetiva: 
(Sandra de Fátima Nobre Vaz)

A Segunda Vogal Efetiva: 
(Cristina Maria Guerreira Teixeira da Silva)



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

ANEXO III

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO PROVIMENTO PARA DESIGNAÇÃO EM REGIME
DE COMISSÃO DE SERVIÇO NO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3º GRAU
CHEFE DO GABINETE DE ESTRATÉGIA LOCAL DE HABITAÇÃO

QUADRO DAS AVALIAÇÕES PARCIAIS E FINAL

CANDIDATO/A: _____

ITENS DA AVALIAÇÃO DOS MÉTODOS SELEÇÃO APLICADOS		
AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)		AVALIAÇÃO PONDERADA
Habilitações Académicas (HA) → Ponto 3.1.1, alínea ____		
Formação Profissional (FP)	FP1 = _____ FP2 = _____	FP = FP1x0,40 + FP2x0,60
Experiência Profissional (EP)	EP1 = _____ EP2 = _____	EP = EP1x0,40 + EP2x0,60
TOTAL AC = HAx0,25 + FPx0,25 + EPx0,5 →		
ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)		AVALIAÇÃO PONDERADA
Competências avaliadas		
C1. Conhecimentos gerais e especializados e experiência profissional		
C2. Relacionamento interpessoal, comunicação e reflexividade		
C3. Responsabilidade, compromisso, orientação para os resultados e para o serviço público		
C4. Visão estratégica, planeamento e organização		
C5. Liderança e motivação dos colaboradores, promoção da mudança e inovação		
AVALIAÇÃO ΣEPS →		
AVALIAÇÃO FINAL (AF) = ACx0,40 + EPSx0,60		

O Júri

O Presidente: _____
(Júlio Filipe Pires Teixeira Sousa)

A Primeira Vogal Efetiva: _____
(Sandra de Fátima Nobre Vaz)

A Segunda Vogal Efetiva: _____
(Cristina Maria Guerreira Teixeira da Silva)