



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2º GRAU

DIVISÃO DE SUPORTE E CLIENTES

ATA N.º 1

Aos 17 dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 12:00 horas, reuniu, por meios telemáticos, o júri do procedimento concursal destinado ao provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau, para a **Divisão de Suporte e Clientes**, constituído 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, e designado por deliberação da Assembleia de Freguesia de Quarteira a 22 de abril de 2025, estando presentes:

- Dr. Pedro Cristóvão, Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas do Município de Loulé, como presidente do júri;
- Dra. Clara Gonçalves, Chefe da Divisão de Finanças e Património do Município de Loulé, vogal efetivo do júri, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;
- Dra. Amélia Carmo, Chefe do Gabinete de Apoio às Freguesias do Município de Loulé, como vogal efetivo.

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos:

1. Parâmetros de avaliação dos métodos de seleção, respetiva ponderação e sistema de valoração final;
2. Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação do método de seleção entrevista pública;
3. Notificação dos candidatos.

Assim, considerando que:

- a) A abertura do procedimento concursal e o perfil de competências foram aprovados pela Junta de Freguesia em reunião realizada a 11 de abril de 2025;
- b) Das disposições conjugadas do n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação vigente, que aprovou o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e órgãos da administração central,



local e regional do Estado, e do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, que procedeu à adaptação do referido diploma à administração local, resulta que, nos procedimentos de recrutamento de titulares de cargos de direção, é obrigatória a utilização do método de seleção entrevista pública;

Ponto I - Ponderada a complexidade das tarefas e responsabilidades inerentes ao lugar posto a concurso e o perfil exigido caracterizado no mapa de pessoal, relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, que:

1. **A Avaliação Curricular**, método que visa avaliar a qualificação dos candidatos para as exigências do cargo, se faça mediante a ponderação dos seguintes parâmetros:
 - a) Habilitações Académicas (HA), em que se avaliará a titularidade de um grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida;
 - b) Experiência Profissional (EP), em que se avaliará a relevância das funções/atividades já exercidas para o exercício das funções inerentes ao cargo a prover;
 - c) Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem como as relacionadas com o exercício de funções de direção.
2. No âmbito deste procedimento, entende-se por habilitação académica apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou seja a este equiparado e que seja devidamente comprovada, através de documento emitido pela entidade competente.

2.1. A avaliação do parâmetro Habilitações Académicas será realizada nos seguintes termos:

Habilitação Académica	Valoração
Titularidade de Licenciatura	16 valores
Titularidade de Mestrado	18 valores
Titularidade de Doutoramento	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que na presença de mais do que um grau académico se atribuirá o valor correspondente àquele a que corresponda a valoração mais elevada.

3. A avaliação do parâmetro Experiência Profissional, será efetuada nos seguintes termos:

3.1. A avaliação do parâmetro Experiência Profissional (EP1), em que será considerado o tempo total de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou



provimento seja exigível uma licenciatura. Não será considerado neste critério o tempo de serviço prestado em cargos de dirigentes. Será avaliado nos seguintes termos:

3.2.

Experiência Profissional (EP1)	Valoração
Entre 4 anos e inferior a 6 anos	10 valores
Entre 6 anos e inferior a 8 anos	12 valores
Entre 8 anos e inferior a 10 anos	16 valores
Igual ou superior a 10 anos	20 valores

3.3. No que se refere à Experiência Profissional em Cargos Direção (EP2), será valorizado o tempo de desempenho de funções em qualquer tipo de cargos de dirigentes na Administração Pública, previstos na Lei n.º 2/2004, de 15 janeiro, na sua redação atual, seja em regime de substituição ou regime de comissão de serviço. O parâmetro será avaliado nos seguintes termos:

Experiência Profissional Cargos de Direção (EP2)	Valoração
Sem experiência em cargos de direção ou com experiência inferior a 1 ano.	8 valores
Entre 1 ano e inferior a 4 anos.	10 valores
Entre 4 anos e inferior a 8 anos.	12 valores
Entre 8 anos e inferior a 12 anos.	16 valores
Igual ou superior a 12 anos.	20 valores

3.4. O resultado do parâmetro “Experiência Profissional” será apurado através da seguinte fórmula: EP= (EP1x50%) + (EP2x50%).

4. No parâmetro Formação Profissional será considerada a formação profissional realizada pelos candidatos, designadamente, ações de formação, cursos, seminários, simpósios, conferências, pós-graduações ou outras ações de aperfeiçoamento profissional de idêntica natureza, desde que relacionada com as áreas funcionais do cargo a prover ou com o exercício de funções de direção.

4.1. Neste parâmetro, apenas será considerada a formação profissional comprovada por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da formação. Sempre que do respetivo certificado ou diploma a duração da formação seja expressa em dias ou semanas,



considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias. As ações de formação que não refiram a duração serão pontuadas com 0 valores. Serão apenas considerados os certificados com data não superior a 5 anos.

4.2. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, nos seguintes termos:

Duração da formação	Valoração
Sem formação profissional com relevância para o cargo a prover.	8 valores
Até 50 horas de formação.	10 valores
Entre 51 a 100 horas de formação.	12 valores
Entre 101 a 200 horas de formação.	14 valores
Entre 201 a 300 horas de formação.	16 valores
Entre 301 a 400 horas de formação.	18 valores
Mais do que 400 horas de formação.	20 valores

5. A avaliação curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (EP \times 60\%) + (FP \times 20\%)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

EP = Experiência Profissional;

FP = Formação Profissional.

6. O método de seleção **Entrevista Pública** visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, que se encontram vertidas nas competências que integram o perfil de competências constante do mapa de pessoal e foram escolhidas de entre as constantes da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, a que estão associados comportamentos também elencados no mesmo diploma.

6.1. As competências e comportamentos em causa são os que a seguir se discriminam:



Competência 1 - Orientação para o Serviço Público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Comportamentos associados à competência:

- Define e ou assegura as normas e os procedimentos para garantir padrões elevados de conduta ética na organização, consistentes com os princípios e valores da AP;
- Desenvolve, propõe e controla o alinhamento organizacional com os pressupostos do interesse público;
- Gere as atividades de equipas, unidade(s) orgânica(s) ou entidade, garantindo um padrão de conduta organizacional consistente com a missão da AP.

Competência 2 - Orientação para a colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Comportamentos associados à competência:

- Cria oportunidades de colaboração ou parceria entre pessoas, setores, serviços e/ou Instituições;
- Proporciona os recursos, ferramentas e apoio necessários à colaboração e cooperação, criando sistemas de reconhecimento dos contributos para os resultados coletivos;
- Define metas partilhadas e realistas e o processo colaborativo para as alcançar.

Competência 3 - Orientação para a mudança e inovação: Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Comportamentos associados à competência:

- Promove uma cultura de inovação, assegurando a participação e a gestão de processos de mudança;
- Promove a troca de ideias, estimulando a discussão e apoiando a contribuição dos outros com vista à inovação;
- Lidera o desenvolvimento e a implementação de novas soluções, considerando riscos, benefícios e garantindo o alinhamento estratégico.

Competência 4 - Orientação para os resultados: 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.

Comportamentos associados à competência:



- Estabelece metas ambiciosas, mas realistas, e garante que são postas em prática ações preventivas/corretivas para que os resultados sejam alcançados;
- Cria procedimentos e práticas que incentivam a utilização eficiente dos recursos e realiza avaliações periódicas sobre a sustentabilidade das operações;
- Concebe metas específicas e mensuráveis para a qualidade, acompanhando o progresso através de métricas e indicadores de desempenho.

Competência 5 - Gestão e Direção da Organização: 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.

Comportamentos associados à competência:

- Colabora na definição de estruturas organizacionais que considerem as necessidades e dinâmicas de partes específicas da organização;
- Fomenta a otimização de processos na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere e antecipa melhorias necessárias, concebendo soluções de otimização com impacto noutra(s) unidade(s) orgânica(s);
- Estima de forma realista e faz uma gestão rigorosa e eficiente dos recursos financeiros, materiais e humanos necessários na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, considerando os princípios de um desenvolvimento sustentável.

Competência 6 – Liderança: 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.

Comportamentos associados à competência:

- Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s), orgânica(s)/entidade que lidera;
- Cria estratégias e programas que contribuem para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras;
- Fomenta uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvolvendo uma visão partilhada e inspiradora do valor da missão e objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que gere e promovendo um ambiente empoderador.



Competência 7 – Representação Institucional: Representar a unidade orgânica, ou organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da organização e demonstrando uma imagem institucional credível.

Comportamentos associados à competência:

- Veicula informação alinhada com a missão, objetivos estratégicos e metas da(s) unidade(s) orgânica(s) que representa;
- Demonstra um domínio aprofundado dos temas, interdependências e tendências de evolução no ecossistema em que se insere, sendo visto(a) como uma referência na sua área;
- Prioriza e defende ativamente os interesses da organização que representa sustentando-se em informação credível e argumentação consistente e com impacto positivo na imagem institucional.

Competência 8 – Visão estratégica: Pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização e promover ativamente o alinhamento da organização com as estratégias do Governo.

Comportamentos associados à competência:

- Demonstra uma perspetiva abrangente dos assuntos relacionados com o seu âmbito de atuação, identificando problemas e oportunidades com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura;
- Desenvolve estratégias de forma participativa e com base em evidências, para maximizar os resultados a curto, médio e longo prazo da organização, tendo em conta necessidades, desafios e oportunidades identificadas;
- Comunica às equipas as linhas orientadoras estratégicas, assegurando o alinhamento na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, e identifica as conexões, redes relacionais e parcerias que possam ter um papel facilitador na sua concretização.

6.2. Será adotada a seguinte metodologia para a classificação de cada uma das competências:

O candidato não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	0 valores
O candidato demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	8 valores
O candidato demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16 valores



O candidato demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação.
--

20 valores

6.3. A classificação final a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará a média aritmética simples da classificação obtida na avaliação de cada uma das competências, através da seguinte fórmula:

$$EP = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6 + C7 + C8) / 8$$

Em que:

EP = Entrevista Pública;

C1 = Competência 1;

C2 = Competência 2;

C3 = Competência 3;

C4 = Competência 4

C5 = Competência 5;

C6 = Competência 6;

C7 = Competência 7;

C8 = Competência 8.

7. A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 30\%) + (EP \times 70\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

8. Em caso de igualdade de classificação, serão considerados sucessivamente os seguintes critérios de desempate:

- Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;
- Candidato com a melhor classificação obtida na avaliação da competência Liderança;



- c) Candidato com a melhor classificação obtida na avaliação da competência Gestão e Direção da Organização;
 - d) Candidato com a melhor classificação obtida na avaliação da competência Visão Estratégica.
9. Nas fórmulas a aplicar, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados valores centesimais com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0,05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes.

Ponto II - Quanto ao Ponto 2 da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, que os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores na Avaliação Curricular não serão convocados para a Entrevista Pública, assim como serão excluídos os candidatos que não compareçam à Entrevista Pública.

Ponto III - No que respeita ao ponto 3 da ordem de trabalhos, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação, o Júri deliberou, por unanimidade, solicitar aos candidatos, no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico. Mais deliberou, também por unanimidade, que as comunicações e notificações dirigidas aos candidatos serão realizadas pela secção dos Recursos Humanos da Freguesia de Quarteira.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, pelas 13:00 horas, da qual foi elaborada a presente ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri.



O Júri
Presidente

(Dr. Pedro Cristóvão)

1º Vogal

(Dra. Clara Gonçalves)

2º Vogal



(Dra. Amélia Carmo)