

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – DIVISÃO DE MUSEUS, BIBLIOTECA E SERVIÇO EDUCATIVO (DMBSE)

Ata n.º 1

No dia 16 de abril de 2025, nas instalações da Câmara Municipal de Amarante, pelas 10:00 horas, reuniu o júri do procedimento concursal de recrutamento, seleção e provimento para o cargo de **Chefe da Divisão de Museus, Biblioteca e Serviço Educativo - DMBSE (cargo de direção intermédia de 2.º grau)**, designado 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, com as respetivas alterações, ou seja, por deliberação da Assembleia Municipal de 28 de fevereiro de 2025, constituído por:

Presidente: Dra. Maria do Rosário Neves Pereira Correia Machado, Diretora do Departamento da Rota do Românico e Itinerários Culturais, Associação de Municípios de Vale do Sousa.

Vogal Efetiva: Dra. Carla Mónica Marques Teixeira Pereira Afonso, Diretora do Departamento de Administração Geral, do Município de Amarante.

Vogal Efetiva: Dra. Zita Graça Teixeira Pereira, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, do Município de Amarante.

Atenta a complexidade e responsabilidade das tarefas a executar no cargo posto a concurso, o júri estabeleceu a seguinte ordem de trabalhos para a 1.ª reunião:

1. Definição dos critérios de apreciação e ponderação curricular, por referência ao perfil do cargo, constantes do despacho proferido pelo Senhor Presidente da Câmara em 17/03/2025;
2. Definição dos critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Pública;
3. Definição da ponderação a atribuir a cada uma das classificações (avaliação curricular e entrevista pública), no cálculo final.

No presente procedimento concursal, será aplicado, na seleção, para além do método obrigatório de Entrevista Pública, o método de seleção Avaliação Curricular, com caráter eliminatório.

O Júri deliberou que os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às centésimas e que no resultado da aplicação das fórmulas da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, caso se verifiquem valores decimais, o arredondamento será feito até às centésimas, para a unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior, igual ou superior a cinco, respetivamente.

Primeiro:

1. O perfil deverá descrever o conteúdo da função assim como os requisitos/competências que o candidato deve possuir. Nestes termos, o perfil pretendido é o seguinte:

- a) Experiência profissional na área;
- b) Conhecimento do Município e respetiva estrutura orgânica;
- c) Capacidade de execução das estratégias, políticas e objetivos na respetiva área de atuação;
- d) Conhecimentos profissionais adequados à área da unidade orgânica;
- e) Domínio técnico dos instrumentos de gestão e aptidão comprovada para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo do cargo a prover;
- f) Sentido de responsabilidade, capacidade de motivação e abertura à mudança;
- g) Capacidade de liderança e motivação dos seus colaboradores, de forma a garantir a prossecução das atribuições cometidas à Unidade Orgânica respetiva;
- h) Aptidão para a promoção de uma gestão orientada para resultados, aplicando metodologias de planeamento, controlo e avaliação;
- i) Orientação para a mudança e inovação; Inteligência emocional; Representação Institucional; Gestão e Direção da Organização; Tomada de decisão e Visão estratégica.

2. Conteúdo Funcional:

Organiza as atividades da divisão, de acordo com o plano de atividades definido e procede à avaliação dos resultados alcançados; distribui, orienta e controla a execução e qualidade técnica do trabalho produzido, assegurando a gestão dos trabalhadores integrados na divisão e a prossecução das atribuições previstas na Estrutura Flexível dos Serviços do Município de Amarante – Regulamento n.º 451/2025, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 66, de 03 de abril de 2025.

3. Formação Académica - Licenciatura.

4. Experiência Profissional - Adequada às competências e atribuições da Unidade Orgânica e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover.

5. Competências - As previstas nos artigos 15.º e 16.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, e materializadas nas seguintes competências comportamentais - Orientação para a mudança e inovação; Inteligência emocional; Representação Institucional; Gestão e Direção da Organização; Tomada de decisão e Visão estratégica.

6. Requisitos de Admissão - detenção de Licenciatura; detenção de vínculo jurídico de emprego público por tempo indeterminado; competências técnicas e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo; 4 anos de experiência

profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível licenciatura.

O requisito de admissão é aferido por declaração atualizada do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, com indicação da modalidade da relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, (regime de nomeação ou de contrato), da categoria/carreira e do tempo de serviço na Administração Pública.

Segundo:

A **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no curriculum vitae, relativamente as exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, experiência profissional e valorização curricular. Acresce que todos estes parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para candidato. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

1. Habilitações Académicas - HA:
2. Experiência Profissional - EP:
3. Formação Profissional - FP

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 25\%) + (EP \times 50\%) + (FP \times 25\%)$$

Em que:

Habilitações Académicas (HA)

Entende-se por "habilitação académica" apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou seja a este equiparada e que seja devidamente comprovada, através de cópia de documento da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura. A avaliação será realizada nos seguintes termos:

HA	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura/mestrado)	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover equiparada a doutoramento	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença dos dois itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Experiência Profissional (EP) - Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o cargo, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover.

Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada dos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, mencionando a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

EP	Valoração
Com comprovada experiência profissional inferior a 4 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	0 valores
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 inferior a 3 anos em cargo Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover.	16 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 3 anos em cargo Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover.	17 valores
Com comprovada experiência profissional inferior a 3 anos em cargo Dirigente na Administração Pública 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 na Administração Pública na área do cargo a prover.	19 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em cargo Dirigente na Administração Pública 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.

Formação Profissional (FP) - Neste fator pretende-se avaliar a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação,

congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras, pós-graduações e conferências diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

FP	Valoração
Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a prover	0 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 50 horas.	10 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 50 horas (incluindo o GEPAL).	13 valores
Participação em formação profissional especializada/pós-graduação/MBA fora do âmbito do cargo a prover com avaliação, ministrado por estabelecimento de ensino superior.	15 valores
Participação em formação profissional especializada/pós-graduação/MBA no âmbito do cargo a prover com avaliação, ministrado por estabelecimento de ensino superior.	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.

Apenas são consideradas as ações de formação frequentadas desde 2018, exceto GEPAL ou equiparado, comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação.

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 sete horas e cada semana a cinco dias.

As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

Terceiro:

A **Entrevista Pública (EP)** visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, as quais se encontram vertidas nas competências comportamentais constantes do Perfil de Competências e que abaixo se reproduzem.

A Entrevista Pública (EP) iniciará com a apresentação pelo candidato de proposta dos objetivos estratégicos para a Unidade Orgânica a cuja liderança se candidata, dispondo de um período aproximado de cinco minutos.

Competência 1
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 2

Inteligência emocional: Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Comportamentos associados à competência:

- Promove um ambiente facilitador da expressão construtiva das emoções pelos membros da organização.
- Garante que as necessidades emocionais das pessoas que lidera estão salvaguardadas e que lhes são disponibilizados recursos de suporte em momentos críticos ou difíceis.
- Antecipa as implicações emocionais das suas opções na(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera, tomando decisões através de uma abordagem racional e orientada para a solução.

Competência 3

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 4

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 5

Tomada de decisão: 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.

Comportamentos associados à competência:

- Avalia as situações e toma decisões difíceis com impacto na(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera e nos seus resultados, mesmo que envolvam riscos e escolhas impopulares.
- Na tomada de decisão, considera os benefícios e os aspetos negativos das opções, tendo em conta os potenciais impactos na(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera e nos resultados a longo prazo.
- Assume a responsabilidade pelas atividades e pelos resultados da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que coordena.

Competência 6

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 perspectiva 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.

O Júri deliberou adotar a escala abaixo indicada, para a classificação de cada uma das competências, de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma:

Menção	Classificação
Excelente	20 valores
Elevado	18 valores
Muito Bom	16 valores
Bom	14 valores
Suficiente	12 valores
Mínimo exigido	10 valores
Insuficiente	8 valores
Não demonstrou	4 valores

A classificação a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada um dos fatores ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:

$$EP = \frac{C1+C2+C3+C4+C5+C6}{6}$$

Em que:

- EP = Entrevista Pública
- C1 = Competência 1
- C2 = Competência 2
- C3 = Competência 3
- C4 = Competência 4
- C5 = Competência 5
- C6 = Competência 6

Quarto:

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à Entrevista Pública, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência prévia de interessados.

Quinto:

Classificação Final: Considerando que a seleção dos candidatos se centrará nas competências técnicas e comportamentais necessárias para um bom desempenho das funções inerentes ao cargo em questão e que:

- as competências técnicas serão avaliadas com recurso ao método de seleção "Avaliação Curricular", que tratando-se de um método baseado na análise documental permite aferir da qualificação profissional e não da qualidade da mesma;
- as competências comportamentais essenciais ao exercício das funções inerentes ao cargo serão avaliadas com recurso à Entrevista Pública, e que este método permite um contacto pessoal, bem como a aferição do modo efetivo de atuação dos candidatos, e consequentemente da sua capacidade de adaptação ao cargo específico;

O júri deliberou que 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:

$$CF = (AC \times 30\%) + (EP \times 70\%) / 100$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

Em caso de igualdade da classificação, serão considerados os seguintes fatores:

- 1- Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;
- 2- Tempo de serviço em funções de direção;
- 3- Habilitação Académica.

Sexto:

Seleção do Candidato: A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata.

Findo o procedimento concursal, o júri elaborará a proposta de nomeação, com a indicação das razões objetivas atinentes a escolha de mérito que recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.

O júri deliberou adotar as fichas para o registo de elementos referentes a cada candidato e apuramento de resultados, as quais fazem parte integrante da presente ata e que constituem os anexos I e II.

O Júri deliberou, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão Administrativa e de Recursos Humanos.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri:
Presidente

Maria do Rosário Neves Pereira Correia Machado

Vogal Efetiva

Carla Mónica Marques Teixeira Pereira Afonso

Vogal Suplente

Zita Graça Teixeira Pereira

ANEXO I - Ficha de Avaliação Curricular

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CHEFE DA DIVISÃO DE MUSEUS, BIBLIOTECA E
SERVIÇO EDUCATIVO**

Nome do Candidato: _____

Fatores da Avaliação Curricular	Pontuação	Ponderação na CF	Resultado
Habilitação Académica (HA)		25%	
Experiência Profissional (EP)		50%	
Formação Profissional (FP)		25%	
Nota Final			

16 de abril de 2025

O Júri,

A Presidente do Júri,

A Vogal Efetiva,

A Vogal Efetiva,

*Maria do Rosário Neves
Pereira Correia Machado*

*Carla Mónica Marques
Teixeira Pereira Afonso*

Zita Graça Teixeira Pereira

ANEXO II - Ficha de Entrevista Pública

ENTREVISTA PÚBLICA (EP)

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CHEFE DA DIVISÃO DE MUSEUS, BIBLIOTECA E SERVIÇO EDUCATIVO

Nome do Candidato: _____

COMPETÊNCIAS	Classificação Quantitativa Classificação na escala de 0 a 20 valores (4, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20)			VALORAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO
	Nota Presidente	Nota 1.º Vogal	Nota 2.º Vogal		
1. Orientação para a mudança e inovação					
2. Inteligência emocional					
3. Representação Institucional					
4. Gestão e Direção da Organização					
5. Tomada de decisão					
6. Visão estratégica					

16 de abril de 2025

O Júri,

A Presidente do Júri,

A Vogal Efetiva,

A Vogal Efetiva,

*Maria do Rosário Neves
Pereira Correia Machado*

*Carla Mónica Marques
Teixeira Pereira Afonso*

Zita Graça Teixeira Pereira