



## AVISO

Para os devidos efeitos se torna público que, por despacho datado de 31 janeiro de 2022 do Presidente da Câmara, por deliberação da Assembleia Municipal de 25 de fevereiro de 2022 conforme o previsto no n.º 1 do artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, se encontra aberto o seguinte procedimento concursal para provimento, em regime de comissão de serviço, pelo período de 3 anos, de um lugar de cargo dirigente:

1. PROCEDIMENTO CONCURSAL: 1 lugar de cargo de direção intermédia de 2º grau – Chefe de Divisão de Ambiente, Obras e Urbanismo;
2. REMUNERAÇÃO: A remuneração e demais regalias a auferir, são as vigentes na administração local, nos seguintes termos:
  - a) Remuneração Base = €2.645,28;
  - b) Despesas de Representação = €195,37
3. CONTEÚDO FUNCIONAL: Constante do artigo 8.º da Lei n.º 2/2004, na sua atual redação, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, na sua atual redação, bem como da Estrutura e Organizações dos Serviços do Município de Mourão, publicada na 2.ª série do Diário da República, n.º 99, de 23 de maio de 2022.
4. REQUISITOS LEGAIS DE PROVIMENTO : Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou de contrato por tempo indeterminado que sejam detentores de licenciatura adequada ao cargo, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam um mínimo de quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, dado tratar-se de um cargo de direção intermédia do 2.º grau.
5. PERFIL PRETENDIDO: Possuir licenciatura adequada ao cargo.
6. LOCAL DE TRABALHO: Município de Mourão.
7. PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DE CANDIDATURAS: 10 dias úteis a contar da data da publicitação do procedimento concursal na Bolsa de Emprego Público.



8. FORMA DE APRESENTAÇÃO DAS CANDIDATURAS: Mediante requerimento, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Mourão, o qual bem como a documentação que o deva acompanhar, deverá ser entregue pessoalmente nesta Câmara Municipal, por e-mail com o endereço [srh@cm-mourao.pt](mailto:srh@cm-mourao.pt), ou remetido pelo correio, com registo e aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado, para a Praça da República, 20 7240-233 Mourão, requerimento no qual deverão constar os seguintes elementos:

- a) Identificação (nome, estado civil, profissão e residência);
- b) Habilitações literárias;
- c) Procedimento concursal a que se candidata, com indicação da referência do concurso a que se candidata e do local em que o aviso de abertura foi publicado;
- d) Declaração, sob compromisso de honra, da situação precisa em que se encontra relativamente aos requisitos legais de admissão ao presente procedimento concursal a que se refere o nº 4 do presente aviso.

8.1. Os requerimentos de admissão deverão ser acompanhados da seguinte documentação:

- a) Documento comprovativo da posse das habilitações literárias exigidas, que caso não seja entregue determinará a exclusão do candidato;
- b) Curriculum Vitae, atualizado, detalhado, datado e devidamente assinado, identificando a experiência profissional, funções, atividades e responsabilidades exercidas com os documentos comprovativos dos factos nele alegados, caso não seja entregue determinará a exclusão do candidato;
- c) Cópia dos certificados da formação profissional que possui;
- d) Declaração, emitida pelo serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste, de forma inequívoca, a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, da categoria e a antiguidade na mesma e conteúdo funcional exercido, com a especificação das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho, e a falta da sua entrega determinará a exclusão do candidato; Desta declaração, devem também constar as três últimas avaliações do desempenho atribuídas ao candidato.



Os trabalhadores deste Município são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos que constem dos respetivos processos individuais, dos documentos referidos no ponto 8.1. alínea b) e no ponto 8.1.º alínea d).

9. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreveu, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações.
10. MÉTODOS DE SELEÇÃO: 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 um dos métodos de seleção, como na classificação final.

I - 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 ou não ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso;
- b) Experiência Profissional Geral - 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) Experiência Profissional Específica - em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente;
- d) Avaliação do Desempenho - em que se aferirá a média das três últimas avaliações do desempenho do/a candidato/a, com efeitos na carreira de origem;
- e) Formação Profissional Geral - em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo/a candidato/a e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover em que são ponderadas as ações de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, tendo em conta exclusivamente as que foram frequentadas ou ministradas nos últimos cinco anos;
- f) Formação Profissional - Cursos Específicos - em que se aferirá a titularidade de cursos específicos para Dirigentes da Administração Local.
- g) A avaliação curricular dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, bem como cada fator nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula:

$AC = (2 HA + EPG + 2 EPE + AD + FPG + FPCE) / 8$ , em que:

AC - Avaliação Curricular

HA - Habilitações Académicas

EPG - Experiência Profissional Geral



EPE - Experiência Profissional Específica

AD - Avaliação do Desempenho FPG - Formação Profissional Geral

FPCE - Formação Profissional - Cursos específicos tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada, tendo o Júri decidido atribuir: o coeficiente 2, às Habilitações Académicas; o coeficiente 1 à Experiência Profissional Geral; o coeficiente 2 à Experiência Profissional Específica; o coeficiente 1 à Avaliação do Desempenho; o coeficiente 1 à Formação Profissional Geral; e o coeficiente 1 à Formação Profissional - Cursos Específicos.

### **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 Geral (EPG)**

Será feita de acordo com a seguinte fórmula:

$EPG = (EFP + ECD) / 2$ , em que:

EFP = Exercício de Funções Públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções:

< 10 anos - 16 Valores

> 10 anos e < 15 anos - 18 Valores

> 15 anos - 20 Valores

ECD = Exercício de Cargos Dirigentes, de acordo com o seguinte:

Não exerceu - 0 Valores

< 3 anos - 14 Valores

> 3 anos e < 9 anos - 18 Valores

> 9 anos - 20 Valores

### **1.3 - Experiência Profissional Especifica (EPE)**



Neste fator o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte:

Não tem - 0 Valores

Até 1 ano - 10 Valores

> 1 ano e < 3 anos - 12 Valores

> 3 anos e < 6 anos - 14 Valores

> 6 anos e < 9 anos - 16Valores > 9 anos e < 12 anos - 18 Valores

> 12 anos - 20 Valores

#### **1.4 - Avaliação do Desempenho (AD)**

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

< 2 - 0 Valores

> 2 e < 2,5 - 10 Valores

> 2,5 e < 3 - 12 Valores

> 3 e < 3,5 - 14 Valores

> 3,5 e < 4 - 16 Valores

> 4 e < 4,5 - 18 Valores

> 4,5 e < 5 - 20 Valores

Na eventualidade de relevar para este efeito a classificação de serviço, que se fazia numa escala de 2 a 10, a correspondência far-se-á dividindo a classificação atribuída por dois. Caso se verifique a não existência de avaliação do desempenho, será considerado como Desempenho Adequado: 12 Valores.

#### **1.5 - Formação Profissional Geral (FPG)**

Neste item o Júri tomará em consideração as ações de formação com interesse específico na área, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a



respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 5 anos. Excetuam-se os cursos de pós graduação e especializações, com interesse específico, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos. A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 7 horas. Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover. Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas.

Ações de Formação com interesse específico	Duração da Formação				
	≤ 7 Horas	>7 Horas e ≤35 Horas	> 35 Horas e < 70 Horas	≥ 70 Horas	Pós Graduação
Pontuação	1 Ponto	2 Pontos	4 Pontos	5 Pontos	8 Pontos

#### 1.6 - Formação Profissional - Cursos Específicos (FPCE)

Neste fator o Júri apenas considerará os cursos específicos, SADAL – Seminário de Alta Direção em Administração Local, GEPAL – Curso de Gestão Pública na Administração Local e CEFADAL – Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local.

Ações de Formação específicas	Cursos			
	Não Realizado	SADAL	GEPAL	CEFADAL
Valoração	0	14	20	20

SADAL – Seminário de Alta Direção em Administração Local;

GEPAL – Curso de Gestão Pública na Administração Local;

CEFADAL – Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local

#### II - Entrevista Pública

A entrevista pública 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 adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles:

- a) Sentido crítico: Pretende-se 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:

Elevado	Demonstra excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	20 Valores
Bom	Demonstra muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	16 Valores
Suficiente	Demonstra boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	12 Valores
Reduzido	Demonstra razoável capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	8 Valores
Insuficiente	Demonstra reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar, apelando a uma deficiente capacidade de inovação na procura de soluções.	4 Valores

- b) Competência técnica: Pretende-se 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 do Desempenho, aplicável aos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP). Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Elevado	Revele excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	20 Valores
Bom	Revele muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	16 Valores
Suficiente	Revele bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	12 Valores
Reduzido	Revele suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	8 Valores
Insuficiente	Revele reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	4 Valores



c) Expressão e fluência verbais: Pretende-se 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:

Elevado	Revele excelente capacidade de comunicação oral.	20 Valores
Bom	Revele muito boa capacidade de comunicação oral.	16 Valores
Suficiente	Revele boa capacidade de comunicação oral.	12 Valores
Reduzido	Revele suficiente capacidade de comunicação oral.	8 Valores
Insuficiente	Revele reduzida capacidade de comunicação oral.	4 Valores

d) Motivação: Pretende-se 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.

Elevado	Demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	20 Valores
Bom	Demonstre muito bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	16 Valores
Suficiente	Demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	12 Valores
Reduzido	Demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	8 Valores
Insuficiente	Demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	4 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.

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, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com 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, na redação atual, adaptada à administração local pela Lei n.º 949/2012, de 29 de agosto, na redação atual.

Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará, como fator de preferência, o critério de maior classificação na experiência profissional específica, em que pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente.

#### 11.COMPOSIÇÃO DO JÚRI:

Presidente: Eng.ª Maria José Delmas Santana, Diretora de Serviços de Ambiente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo (CCDRA);

1.º Vogal: Eng. Joaquim Luís Pereira Dias da Costa, Diretor do Departamento de Serviços Operacionais do Município de Évora, que substitui a presidente;

2.º Vogal: Dr.ª Vera Cristina Marques Bailote, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira do Município de Mourão;

Suplentes:

Eng. Jorge Manuel Vazquez Gonzalez, Diretor de Engenharia, Ambiente e Planeamento da Empresa de Desenvolvimento e Infraestruturas do Alqueva, SA (EDIA);

Eng. Acácio José de Jesus Peres, Chefe da Divisão de Apoio Operacional, Obras, Águas e Saneamento do Município de Montemor-o-Novo;

12.FORMA DE PROVIMENTO : O provimento do lugar será feito por despacho do Presidente da Câmara Municipal de Mourão, eventualmente renovável por iguais períodos de tempo, conforme o disposto no n.º 9 do art.º 21 da Lei n.º 2/2004 de 15 de janeiro, na sua atual redação, alterada e republicada pela Lei n.º 128/2015 de 3 de setembro, adaptada à administração local, por força do disposto no art.º 1 da Lei n.º 949/2012 de 29 de agosto na sua atual redação.

13. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República, "a administração pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação".



## Município de Mourão

[www.cm-mourao.pt](http://www.cm-mourao.pt)

Divisão Administrativa e Financeira – Subunidade de Recursos Humanos

---

14. O procedimento concursal, será publicado em Diário da República e Jornal de expansão nacional, por aviso (extracto), na Bolsa de Emprego Público (BEP), conforme refere o artigo 21.º da Lei n.º2/2004 de 15 de janeiro e no site do Município de Mourão, [www.mourao.pt](http://www.mourao.pt)