



**Ata da primeira reunião do júri do Procedimento Concursal comum para recrutamento de cargo dirigente intermédio de 2.º grau na Unidade de Intervenção Local, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Freguesia do Parque das Nações.**

Ao terceiro dia do mês de junho de dois mil e vinte e quatro pelas 14:30 horas, reuniu nas instalações da Junta de Freguesia do Parque das Nações, sita, na Alameda dos Oceanos, 37 B 1990-2023, em Lisboa, o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau de Chefe da Divisão na Unidade Intervenção Local, constituído pelo Diretor do departamento de Atividade Física e do Desporto, da Câmara Municipal de Lisboa, Dr. Rafael Luís Furtado de Castro Vidigal Saizgueiro, na qualidade de Presidente do Júri, pelo Diretor do Departamento de Desenvolvimento Local, da Direção Municipal de Habitação e Desenvolvimento Local da Câmara Municipal de Lisboa, Dr. José de Carvalho Ferreira, na qualidade de 1.º Vogal efetivo, e pela Chefe de Divisão para a Intervenção Social do Departamento para os Direitos Sociais da Câmara Municipal de Lisboa, Dra. Mónica Isabel Fernandes Dias, na qualidade de 2.º Vogal efetivo -----

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos: -----

1. Fixar os métodos de seleção a utilizar, respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação e a grelha classificativa de cada método; -----
2. Definir o sistema de classificação final; -----
3. Esclarecer sobre a seleção do candidato -----

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte: -----

1. Os métodos de seleção a utilizar, cumulativamente, serão, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), sendo determinados os seguintes parâmetros de avaliação e ponderação: -----

1.1.A Avaliação Curricular (AC) visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o cargo dirigente a prover, com base na análise dos respetivos currículos. A (AC) é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, através da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA + FP + EP) / 3 -----$$

Em que: -----

AC = Avaliação Curricular -----

HA = Habilitação Académica -----

FP = Formação Profissional -----

*Handwritten signature in blue ink:*  
1  
Furtado  
Dias



EP = Experiência Profissional -----

Assim, desde que devidamente comprovados os factos constantes no currículo, são valorizados de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: -----

- Habilitação Académica (HA), parâmetro em que se considera a titularidade de graus académicos ou a sua equiparação legalmente reconhecida, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo: -----

Licenciatura – 16 valores -----

Mestrado – acresce 2 valores -----

Doutoramento – acresce 2 valores -----

Para efeitos de valoração deste parâmetro, esclarece-se que só serão aceites as habilitações académicas devidamente comprovadas por documento idóneo e concluídas até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. -----

- Formação Profissional (FP), parâmetro em que serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, numa escala de 0 a 20 valores. Partindo de uma base de 10 valores a atribuir a todos os candidatos, quer tenham ou não formação ou ainda com formação que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações: -----

O somatório das horas de formação profissional, adquirida através de ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, diretamente e indiretamente relacionadas com a área de atividade a que respeita o desempenho do cargo dirigente a prover (área intervenção local), bem como as relacionadas com o exercício de funções dirigentes, do seguinte modo: -----

Ações de formação diretamente relacionadas com a área de atividade a que respeita o desempenho do cargo dirigente a prover (área intervenção local, abrangendo todas as áreas da unidade), bem como as relacionadas com o exercício de funções dirigentes:

- Até 30 horas (inclusive)	2 Valores
- De 31 a 60 horas (inclusive)	3 Valores
- De 61 a 90 horas (inclusive)	4 Valores
- De 91 a 120 horas (inclusive)	5 Valores
- Superior a 120 horas	6 Valores

Ações de formação indiretamente relacionadas com a área de atividade a que respeita o desempenho do cargo dirigente a prover:

- Até 60 horas (inclusive)	0,5 Valores
- De 61 a 90 horas (inclusive)	1 Valor
- Superior a 90 horas	1,5 Valores



Pós-Graduação, Curso de Especialização ou MBA, desde que na área de atividade a que respeita o desempenho do cargo dirigente a prover (área intervenção local)	2,5 Valores
--	-------------

Para efeitos da valoração deste parâmetro, esclarece-se que o júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas correspondentes grelhas. Só serão consideradas as participações devidamente comprovadas por documento idóneo e que tenham sido concluídas até ao termo do prazo da apresentação de candidaturas. No caso de, apesar da ação de formação se encontrar concluída, existir discrepância entre o número total de horas da formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado. Nas ações de formação cujos certificados não indiquem a duração em horas é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, a fim de converter em horas a respetiva duração.

- Experiência Profissional (EP), parâmetro em que será ponderado o desempenho de funções em cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

Desempenho de funções na carreira de Técnico Superior (ou noutra carreira para a qual seja exigível uma licenciatura):	
- Até 5 anos (inclusive)	10 Valores
- Superior a 5 anos até 7 anos (inclusive)	11 Valores
- Superior a 7 anos até 9 anos (inclusive)	12 Valores
- Superior a 9 anos até 11 anos (inclusive)	13 Valores
- Superior a 11 anos	14 Valores
Desempenho de funções, em serviços da administração autárquica, na área de atividade a que respeita o cargo dirigente a prover (área intervenção local, abrangendo todas as áreas da unidade):	
- Sem experiência	0 Valores
- Até 5 anos (inclusive)	1 Valor
- Superior a 5 anos	2 Valores
Desempenho de funções de coordenação:	
- Sem experiência	0 Valores
- Até 3 anos (inclusive)	0,5 Valores
- Superior a 3 anos	1 Valor
Desempenho de funções em cargos de direção superior ou de direção intermédia:	
- Sem experiência	0 Valores

*Handwritten signature in blue ink.*



- Até 3 anos (inclusive)	1 Valor
- Superior a 3 anos até 5 anos (inclusive)	2 Valores
- Superior a 5 anos	3 Valores

Para efeitos da valoração deste parâmetro, esclarece-se que, na eventualidade do candidato ter desempenhado funções integrado em diversas carreiras e/ou em diversas entidades, o júri procederá à soma do tempo de desempenho de funções nas diversas carreiras e/ou nas diversas entidades, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na referida grelha. Só será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma. Os valores previstos para o desempenho de funções, em serviços da administração autárquica, na área de atividade a que respeita o cargo dirigente a prover (área intervenção local), de funções de coordenação e de funções em cargos de direção superior ou de direção intermédia acrescem aos que forem atribuídos pelo desempenho de funções na carreira de Técnico Superior (ou noutra carreira para a qual seja exigível uma licenciatura), não podendo ultrapassar os 20 valores.

1.2. A Entrevista Pública (EP) visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, atendendo às exigências e responsabilidades do cargo dirigente a prover, bem como ao perfil pretendido. A (EP) é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, através da seguinte fórmula:

$$EP = (VE + LGP + PO + AISC + CE) / 5$$

Em que:

EP = Entrevista Pública

VE = Visão Estratégica

LGP = Liderança e Gestão de Pessoas

PO = Planeamento e Organização

AISC = Análise de Informação e Sentido Crítico

CE = Conhecimentos e Experiência

Assim, a Entrevista Pública é avaliada de acordo com os seguintes parâmetros, sendo cada um deles classificado da seguinte forma:

- Visão Estratégica (VE), parâmetro em que se pretende avaliar a capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço, bem como a capacidade para ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para

*Henrique  
Moraes*



o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão, do seguinte modo: -----

Não demonstrou possuir capacidade de visão estratégica	4 Valores
Demonstrou possuir insuficiente capacidade de visão estratégica	8 Valores
Demonstrou possuir suficiente capacidade de visão estratégica	12 Valores
Demonstrou possuir boa capacidade de visão estratégica	16 Valores
Demonstrou possuir excelente capacidade de visão estratégica	20 Valores

- Liderança e Gestão de Pessoas (LGP), parâmetro em que se pretende avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e responsabilização, do seguinte modo: -----

Não demonstrou possuir capacidade de liderança e gestão de pessoas	4 Valores
Demonstrou possuir insuficiente capacidade de liderança e gestão de pessoas	8 Valores
Demonstrou possuir suficiente capacidade de liderança e gestão de pessoas	12 Valores
Demonstrou possuir boa capacidade de liderança e gestão de pessoas	16 Valores
Demonstrou possuir excelente capacidade de liderança e gestão de pessoas	20 Valores

- Planeamento e Organização (PO), parâmetro em que se pretende avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da unidade orgânica a que se destina o procedimento, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, do seguinte modo: -----

Não demonstrou possuir capacidade de planeamento e organização	4 Valores
Demonstrou possuir insuficiente capacidade de planeamento e organização	8 Valores
Demonstrou possuir suficiente capacidade de planeamento e organização	12 Valores
Demonstrou possuir boa capacidade de planeamento e organização	16 Valores



Demonstrou possuir excelente capacidade de planeamento e organização	20 Valores
--	------------

- Análise de Informação e Sentido Crítico (AISC), parâmetro em que se pretende avaliar a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com visão crítica, bem como a capacidade de argumentação, seguinte modo: ----

Não demonstrou possuir capacidade de análise de informação e sentido crítico	4 Valores
Demonstrou possuir insuficiente capacidade de análise de informação e sentido crítico	8 Valores
Demonstrou possuir suficiente capacidade de análise de informação e sentido crítico	12 Valores
Demonstrou possuir boa capacidade de análise de informação e sentido crítico	16 Valores
Demonstrou possuir excelente capacidade de análise de informação e sentido crítico	20 Valores

- Conhecimentos e Experiência (CE), parâmetro em que se pretende avaliar o conjunto de saberes. Informação técnica e experiência profissional, essenciais ao desempenho do cargo a prover, do seguinte modo: -----

Não demonstrou possuir conhecimentos e experiência	4 Valores
Demonstrou possuir insuficientes conhecimentos e experiência	8 Valores
Demonstrou possuir suficientes conhecimentos e experiência	12 Valores
Demonstrou possuir bons conhecimentos e experiência	16 Valores
Demonstrou possuir excelentes conhecimentos e experiência	20 Valores

2. Sistema de classificação final: -----

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente ata considerando-se, excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte e que não compareça à realização da Entrevista Pública. -----

A classificação final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de



seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou na classificação final. -----

A Classificação Final (CF) será aferida pela seguinte fórmula: -----

$CF = (AC \times 40\%) + (EP \times 60\%)$  -----

Em que: -----

CF = Classificação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

EP = Entrevista Pública -----

Seleção do candidato: -----

Findo o procedimento concursal, o júri elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões da escolha ter recaído no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes -----

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência dos interessados. -----

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião pelas 12:00 horas, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e estando em conformidade foi assinada e rubricada pelos membros do júri presentes. -----

O Presidente do Júri

Dr. Rafael Luis Furtado de Castro Vidigal Saigüero

A 1.º Vogal do Júri

Dr. José de Carvalho Ferreira

O 2.º Vogal do Júri

Dra. Mónica Isabel Fernandes Dias