



ATA nº 3

Procedimento concursal para provimento de 1 lugar para o cargo de direção intermédia de 2º grau, para a DAF - Divisão Administrativa e Financeira (M/F), conforme Aviso na BEP nº OE202309/0976, de 25.setembro.2023

APLICAÇÃO DO MÉTODO DE AVALIAÇÃO – ENTREVISTA PÚBLICA E PROPOSTA DE DESIGNAÇÃO

1 – No dia 8 de novembro de 2023, reuniu na sede da CIM do Alto Minho pelas 14,00 horas, o júri nomeado por despacho do Primeiro Secretário do Secretariado Executivo Intermunicipal de 25/09/2023 ao abrigo do artigo 11º, nºs 5/6 da Lei nº 77/2015, de 29.jul, no âmbito do procedimento concursal para provimento do lugar de direção intermédia de 2º grau, visando o provimento do lugar de Chefe da Divisão acima referida, estando presentes os seguintes elementos: Bruno Caldas, na qualidade de presidente, Alberto Teixeira e Hélder Lopes como vogais efetivos.

2 – Os membros do júri procederam à análise do email de 30.10.2023 apresentado pelo candidato Daniel Martins com o seguinte teor: *“reencaminho documento que foi já enviado na candidatura, onde se pode ver claramente que o tempo de serviço é superior aos 4 anos exigidos, cumprindo os requisitos exigidos, para que possam fazer o favor de retificar a ata nº 2 elaborada.”* (Cfr. **Anexo I** a esta ata e que dela faz parte integrante). Ora, atenta o ponto 6 do anúncio publicado na BEP com o seguinte teor: *“Requisitos formais de provimento:*

Podem candidatar-se para o cargo todos os trabalhadores no exercício de funções públicas que, até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas, reúnam cumulativamente os requisitos previstos no nº 1 do artigo 11º da Lei nº 77/2015, de 29 de julho, nomeadamente:

a) Ser trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, licenciado (conforme ponto 8 do presente aviso), dotado de competência técnica específica adequada às áreas de atuação do cargo a prover, com aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo;

b) Ser detentor de, pelo menos, 4 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício seja exigível uma licenciatura.”

O júri deliberou por unanimidade admitir o candidato revogando consequentemente a deliberação proferida na reunião de 30.10.2023. Mais deliberou o júri marcar a Entrevista Pública para o dia 20 de novembro de 2023, pelas 14,00 horas nas instalações da CIM do Alto Minho em Valença.

3 - Seguidamente o júri, por volta das 14,30 horas passou à realização da Entrevista Pública da candidata Clara Maria Rodrigues da Silva, a qual se encontra descrita no **Anexo II** a esta ata e que dela faz parte integrante.

4 - Por volta das 16,00 horas o júri passou à realização da Entrevista Pública da candidata Fátima Alexandra Faria da Costa, a qual se encontra descrita no **Anexo III** a esta ata e que dela faz parte integrante.

E nada mais havendo a deliberar, encerrou-se a reunião da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

Anexos: I, II e III.



O Júri,

Bruno Caldas

Alberto Teixeira

Hélder Lopes

3
A
2
P**Emília Bessa**

Assunto: FW: Procedimento concursal para 1 lugar de cargo de direção intermédia de 2º grau - DAF - Divisão Administrativa e Financeira

Anexos: Decl Daniel Martins_signed_102023_com CTs___compressed.pdf

----- Mensagem original -----

De : Daniel Martins <danielmmail@gmail.com>

Data: 30/10/23 21:41 (GMT+01:00)

Para: Geral <geral@cim-altominho.pt>

Cc: Bruno Caldas <bcaldas@cim-altominho.pt>, alberto.j.teixeira@sapo.pt, alberto.teixeira.advogado@gmail.com, shglopes@gmail.com

Assunto: Re: Procedimento concursal para 1 lugar de cargo de direção intermédia de 2º grau - DAF - Divisão Administrativa e Financeira

Boa tarde,

Reencaminho documento que foi já enviado na candidatura, onde se pode ver claramente que o tempo de serviço é superior aos 4 anos exigidos, cumprindo os requisitos exigidos, para que possam fazer o favor de retificar a ata nº 2 elaborada.

Cumprimentos,
Daniel Martins

On Mon, Oct 30, 2023 at 8:04 PM Geral <geral@cim-altominho.pt> wrote:

Exmo. Senhor Daniel Martins,

Vimos por este meio informar da exclusão ao procedimento concursal referido, de acordo com os fundamentos do Júri, constantes da Ata nº 2, que se encontra disponível no site da CIM do Alto - www.cim-altominho.pt.

Com os melhores cumprimentos,

O Presidente do Júri

Bruno Caldas

Elisabete Rolo

Secretariado



cim alto minho
comunidade intermunicipal do alto minho



No território e para o território

Rua Bernardo Abrunhosa, n.º 105

4900-309 Viana do Castelo

Tel.: +351 258 800 200
E-mail: geral@cim-altominho.pt
www.cim-altominho.pt



Concurso: Divisão Administrativa e Financeira (DAF)

ANEXO II- FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

Candidato Clara Maria Rodrigues da Silva

Classificação 12,80 valores

I - Método de Entrevista Pública

De acordo com o definido no aviso de abertura o método de seleção obrigatório de entrevista pública (EP), visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

A classificação da Entrevista Pública será obtida na escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula: $EP = \frac{CE + IMP + SCCI + CL + COPO}{5}$, sendo que os fatores a ter em conta são:

- (CE) - competências específicas - Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer;
- IMP - interesse e motivação profissional;
- SCCI - sentido crítico e capacidade de inovação;
- CL - capacidade de liderança e de orientação de pessoas;
- COPO - capacidade para estabelecer objetivos/propostas organizacionais no âmbito do cargo a desempenhar.

Os fatores descritos tiveram em conta o perfil exigido para o cargo, segundo o qual foram consideradas essenciais para o profícuo desempenho da atividade/função, as seguintes competências:

- Competências específicas (CE)** – avaliar o conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer.
- Interesse e motivação profissional (IMP)** - apreciará o interesse e a vocação do candidato pelas funções do cargo a prover, designadamente através da formação e experiência profissional reveladas, que valorizem o desempenho do cargo a prover.
- Sentido crítico e capacidade de inovação (SCCI)** – avaliar o sentido crítico e a capacidade de encontrar soluções inovadoras.
- Capacidade de liderança e de orientação de pessoas (CL)** - 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 a responsabilização.
- Capacidade para estabelecer objetivos/propostas organizacionais no âmbito do cargo a desempenhar (COPO)** – avaliar a capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.

Nível classificativo e valoração - Cada um dos parâmetros mencionados no ponto anterior será classificado de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte tabela:

- Elevado - 20 valores;
- Bom - 16 valores;
- Suficiente - 12 valores;
- Reduzido - 8 valores;
- Insuficiente - 4 valores.



5
Handwritten signature

A classificação da entrevista pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples das classificações atribuídas em cada um dos parâmetros considerados, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria.

Estes fatores de apreciação serão ponderados de acordo com as seguintes pontuações:

PONTUAÇÃO	FATORES				
	CE	IMP	SCCI	CL	COPO
4 valores (Insuficiente)	Ausência de conhecimento dos problemas e tarefas a exercer	Não revela qualquer interesse e motivação para o exercício da função de chefia	Não demonstra qualquer capacidade de sentido crítico	Não revela qualquer capacidade de liderança e de orientação de pessoas	Não revela capacidade de identificar objetivos e propostas organizacionais nas funções da área de atuação do cargo a prover
8 valores (Reduzido)	Manifesta pouco conhecimento dos problemas e tarefas a exercer	Revela pouco interesse e motivação para o exercício da função de chefia	Demonstra pouca capacidade de sentido crítico	Revela pouca capacidade de liderança e de orientação de pessoas	Revela reduzido interesse capacidade de identificar objetivos e propostas organizacionais nas funções da área de atuação do cargo a prover.
12 valores (Suficiente)	Manifesta alguns/bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer	Revela considerável interesse e motivação para o exercício da função de chefia	Demonstra alguma consistência no sentido crítico	Revela alguma consistência na capacidade de liderança e de orientação de pessoas	Revela suficiente capacidade de identificar objetivos e propostas organizacionais nas funções da área de atuação do cargo a prover
16 valores (Bom)	Manifesta muito bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer.	Revela grande interesse e motivação para o exercício da função de chefia	Demonstra facilidade de sentido crítico	Revela grande capacidade de liderança e de orientação de pessoas	Revela boa capacidade de identificar objetivos e propostas organizacionais nas funções da área de atuação do cargo a prover.
20 valores (Elevado)	Manifesta excelentes conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer	Revela elevado interesse e motivação para o exercício da função de chefia	Demonstra elevada facilidade na capacidade de sentido crítico	Revela elevada capacidade de liderança e de orientação de pessoas	Revela elevada capacidade de identificar objetivos e propostas organizacionais nas funções da área de atuação do cargo a prover



ENTREVISTA DO CANDIDATO – CONTEÚDO E CLASSIFICAÇÃO

FATORES	IDENTIFICAÇÃO DAS QUESTÕES COLOCADAS AO CANDIDATO	CLASSIFICAÇÃO
CE - COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS	<ul style="list-style-type: none"> Identifique as diversas competências da unidade orgânica a que se candidata? Qual é a mais-valia que se propõe acrescentar à organização intermunicipal no âmbito da unidade orgânica a que se candidata, tendo em conta que abrange áreas tão diversas como contabilidade; aprovisionamento; contratação pública; recursos humanos; tesouraria; apoio administrativo e financeiro; gestão de recursos tecnológicos, meios e equipamentos; formação de recursos humanos; central de compras; Mobilidade e transportes públicos rodoviários. Face a estas funções apresente as principais linhas de orientação/propostas/prioridades para um período de 3 anos? 	Manifesta alguns/ bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer
IMP - INTERESSE E MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL	<ul style="list-style-type: none"> Porque acha que é a pessoa indicada para exercer as funções de Chefe da Divisão a que se candidata? Caracterize a sua motivação para o exercício do cargo? 	Revela grande interesse e motivação para o exercício da função de chefia
SCCI - SENTIDO CRÍTICO E CAPACIDADE DE INOVAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> O Poder Local encontra-se numa encruzilhada, pois as responsabilidades de despesa não têm parado de crescer, designadamente atendendo a transferências de novas competências para as CIMs. Das competências transferidas qual(is) acha mais relevante para o papel das CIMs? Qual a missão de um dirigente neste contexto? Desenvolva e justifique. 	Demonstra alguma consistência no sentido crítico
CL - CAPACIDADE DE LIDERANÇA E DE ORIENTAÇÃO DE PESSOAS	<ul style="list-style-type: none"> Considera-se um líder? Porquê? Identifique pontos fortes e pontos fracos dessa liderança. Descreva como vai implementar a liderança na Unidade Orgânica a que se candidata. O Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e órgãos da administração central, local e regional do estado estabelece os princípios de atuação do pessoal dirigente. Quais são esses princípios e identifique, fundamentando, aquele (s) que julga mais relevante (s) para o desempenho do cargo de Chefe da Divisão a Unidade Orgânica a que se candidata? 	Revela alguma consistência na capacidade de liderança e de orientação de pessoas
COPO - CAPACIDADE PARA ESTABELEÇER OBJETIVOS/PROPOSTAS ORGANIZACIONAIS NO ÂMBITO DO CARGO A DESEMPENHAR	<ul style="list-style-type: none"> No contexto de uma gestão por objetivos são traçados pelo executivo objetivos e projetos ambiciosos, que implicam a assunção de riscos partilhados elevados, por diversos serviços, na sua concretização. Na sua função de dirigente como agiria e motivaria a sua equipa de colaboradores para a assunção dos objetivos, orientando-os para resultados. A gestão por objetivos ligada à avaliação de desempenho, numa entidade 	Revela suficiente capacidade de identificar objetivos e propostas organizacionais nas funções da



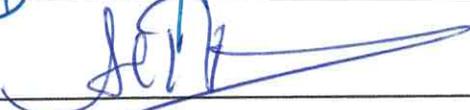
	<p>intermunicipal, conduz a melhores índices de eficácia e de eficiência de gestão, de realização de investimentos, de produtividade, de qualificação e motivação dos recursos humanos. Faça uma análise crítica a esta afirmação, mencionando fundamentadamente as vantagens ou desvantagens deste tipo de gestão por objetivos/avaliação do desempenho?</p>	<p>área de atuação do cargo a prover</p>
--	---	--

Classificação final (CE-12)+(IMP-16)+(SCCI-12) +(CL-12)+(COPO-12)/5): 12,80 valores

Em: 08.11.2023

O Júri,









ANEXO III - FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

Concurso: Divisão Administrativa e Financeira (DAF)

Candidato **Fátima Alexandra Faria da Costa.**

Classificação 16 valores

I - Método de Entrevista Pública

De acordo com o definido no aviso de abertura o método de seleção obrigatório de entrevista pública (EP), visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

A classificação da Entrevista Pública será obtida na escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula: $EP = CE + IMP + SCCI + CL + COPO / 5$, sendo que os fatores a ter em conta são:

- (CE) - competências específicas - Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer;
- IMP - interesse e motivação profissional;
- SCCI - sentido crítico e capacidade de inovação;
- CL - capacidade de liderança e de orientação de pessoas;
- COPO - capacidade para estabelecer objetivos/propostas organizacionais no âmbito do cargo a desempenhar.

Os fatores descritos tiveram em conta o perfil exigido para o cargo, segundo o qual foram consideradas essenciais para o profícuo desempenho da atividade/função, as seguintes competências:

- F. **Competências específicas (CE)** – avaliar o conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer.
- G. **Interesse e motivação profissional (IMP)** - apreciará o interesse e a vocação do candidato pelas funções do cargo a prover, designadamente através da formação e experiência profissional reveladas, que valorizem o desempenho do cargo a prover.
- H. **Sentido crítico e capacidade de inovação (SCCI)** – avaliar o sentido crítico e a capacidade de encontrar soluções inovadoras.
- I. **Capacidade de liderança e de orientação de pessoas (CL)** - 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 a responsabilização.
- J. **Capacidade para estabelecer objetivos/propostas organizacionais no âmbito do cargo a desempenhar (COPO)** – avaliar a capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.

Nível classificativo e valoração - Cada um dos parâmetros mencionados no ponto anterior será classificado de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte tabela:

- Elevado - 20 valores;
- Bom - 16 valores;
- Suficiente - 12 valores;
- Reduzido - 8 valores;
- Insuficiente - 4 valores.



A classificação da entrevista pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples das classificações atribuídas em cada um dos parâmetros considerados, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria.

Estes fatores de apreciação serão ponderados de acordo com as seguintes pontuações:

PONTUAÇÃO	FATORES				
	CE	IMP	SCCI	CL	COPO
4 valores (Insuficiente)	Ausência de conhecimento dos problemas e tarefas a exercer	Não revela qualquer interesse e motivação para o exercício da função de chefia	Não demonstra qualquer capacidade de sentido crítico	Não revela qualquer capacidade de liderança e de orientação de pessoas	Não revela capacidade de identificar objetivos e propostas organizacionais nas funções da área de atuação do cargo a prover
8 valores (Reduzido)	Manifesta pouco conhecimento dos problemas e tarefas a exercer	Revela pouco interesse e motivação para o exercício da função de chefia	Demonstra pouca capacidade de sentido crítico	Revela pouca capacidade de liderança e de orientação de pessoas	Revela reduzido interesse capacidade de identificar objetivos e propostas organizacionais nas funções da área de atuação do cargo a prover.
12 valores (Suficiente)	Manifesta alguns/bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer	Revela considerável interesse e motivação para o exercício da função de chefia	Demonstra alguma consistência no sentido crítico	Revela alguma consistência na capacidade de liderança e de orientação de pessoas	Revela suficiente capacidade de identificar objetivos e propostas organizacionais nas funções da área de atuação do cargo a prover
16 valores (Bom)	Manifesta muito bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer.	Revela grande interesse e motivação para o exercício da função de chefia	Demonstra facilidade de sentido crítico	Revela grande capacidade de liderança e de orientação de pessoas	Revela boa capacidade de identificar objetivos e propostas organizacionais nas funções da área de atuação do cargo a prover.
20 valores (Elevado)	Manifesta excelentes conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer	Revela elevado interesse e motivação para o exercício da função de chefia	Demonstra elevada facilidade na capacidade de sentido crítico	Revela elevada capacidade de liderança e de orientação de pessoas	Revela elevada capacidade de identificar objetivos e propostas organizacionais nas funções da área de atuação do cargo a prover

ENTREVISTA DO CANDIDATO – CONTEÚDO E CLASSIFICAÇÃO

FATORES	IDENTIFICAÇÃO DAS QUESTÕES COLOCADAS AO CANDIDATO	CLASSIFICAÇÃO
CE - COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS	<ul style="list-style-type: none"> Identifique as diversas competências da unidade orgânica a que se candidata? Qual é a mais-valia que se propõe acrescentar à organização intermunicipal no âmbito da unidade orgânica a que se candidata, tendo em conta que abrange áreas tão diversas como contabilidade; aprovisionamento; contratação pública; recursos humanos; tesouraria; apio administrativo e financeiro; gestão de recursos tecnológicos, meios e equipamentos; formação de recursos humanos; central de compras; Mobilidade e transportes públicos rodoviários. Face a estas funções apresente as principais linhas de orientação/propostas/prioridades para um período de 3 anos? 	Manifesta muito bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer.



IMP - INTERESSE E MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Porque acha que é a pessoa indicada para exercer as funções de Chefe da Divisão a que se candidata? • Caracterize a sua motivação para o exercício do cargo? 	Revela grande interesse e motivação para o exercício da função de chefia
SCCI - SENTIDO CRÍTICO E CAPACIDADE DE INOVAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> • O Poder Local encontra-se numa encruzilhada, pois as responsabilidades de despesa não têm parado de crescer, designadamente atendendo a transferências de novas competências para as CIMs. Das competências transferidas qual(is) acha mais relevante para o papel das CIMs? • Qual a missão de um dirigente neste contexto? Desenvolva e justifique. 	Demonstra facilidade de sentido crítico
CL - CAPACIDADE DE LIDERANÇA E DE ORIENTAÇÃO DE PESSOAS	<ul style="list-style-type: none"> • Considera-se um líder? Porquê? Identifique pontos fortes e pontos fracos dessa liderança. Descreva como vai implementar a liderança na Unidade Orgânica a que se candidata. • O Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e órgãos da administração central, local e regional do estado estabelece os princípios de atuação do pessoal dirigente. Quais são esses princípios e identifique, fundamentando, aquele (s) que julga mais relevante (s) para o desempenho do cargo de Chefe da Divisão a Unidade Orgânica a que se candidata? 	Revela grande capacidade de liderança e de orientação de pessoas
COPO - CAPACIDADE PARA ESTABELECER OBJETIVOS/PROPOSTAS ORGANIZACIONAIS NO ÂMBITO DO CARGO A DESEMPENHAR	<ul style="list-style-type: none"> • No contexto de uma gestão por objetivos são traçados pelo executivo objetivos e projetos ambiciosos, que implicam a assunção de riscos partilhados elevados, por diversos serviços, na sua concretização. Na sua função de dirigente como agiria e motivaria a sua equipa de colaboradores para a assunção dos objetivos, orientando-os para resultados. • A gestão por objetivos ligada à avaliação de desempenho, numa entidade intermunicipal, conduz a melhores índices de eficácia e de eficiência de gestão, de realização de investimentos, de produtividade, de qualificação e motivação dos recursos humanos. Faça uma análise crítica a esta afirmação, mencionando fundamentadamente as vantagens ou desvantagens deste tipo de gestão por objetivos/avaliação do desempenho? 	de identificar objetivos e propostas organizacionais nas funções da área de atuação do cargo a prover.

Classificação final (CE-16)+(IMP-16)+SCCI-16) +(CL-16)+(COPO-16)/5): 16 valores

Em: 08/11/2023

O Júri,

