



ATA nº 3

Procedimento concursal para provimento de 1 lugar para o cargo de direção intermédia de 2º grau, para a DPEDI - Divisão de Planeamento Estratégico e Desenvolvimento Intermunicipal (M/F), conforme Aviso na BEP nº OE202309/0977, de 25.setembro.2023

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

1 – No dia 8 de novembro de 2023, reuniu nas instalações da CIM do Alto Minho, Delegação de Valença, sitas na Avª Miguel Dantas, nº 69 – 4930-678 Valença, pelas 9,00 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 Angelina Esteves como vogais efetivos.

2 – Os membros do júri procederam à análise do email de 04.11.2023 apresentado pela candidata Sara Abade com o seguinte teor: “Srs. Contesto exclusão apresento recurso hierárquico e solicito. Que informem qual é o artigo da CRP que lhe dá legalidade?”(Cfr. **Anexo I** a esta ata e que dela faz parte integrante). Ora, a candidata foi excluída, conforme se encontra devidamente fundamentado na ata nº 2 do júri da reunião de 30.10.2023, do seguinte modo “*Não apresenta a candidatura através do formulário de utilização obrigatória, disponível no site www.cim-altominho.pt não cumprindo o disposto no ponto 3 do Aviso de Abertura*”. Ora, a candidata no alegado “*recurso hierárquico*” não apresenta qualquer elemento factual ou jurídico que fundamente o recurso. Na verdade, o procedimento concursal seguiu a tramitação legalmente prevista no artigo 11º/3/4 da Lei nº 75/2015, de 29.jul, designadamente através do Aviso de abertura do procedimento concursal publicitado na bolsa de emprego público durante 10 dias, precedido do respetivo extrato no Diário da República. Ora, o aviso publicitado na Bolsa de Emprego Público é muito claro no ponto 3 ao cominar que “*3. Apresentação de candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas, através do formulário, de utilização obrigatória, disponível no site www.cim-altominho.pt.*” (sublinhado nosso). Deste modo, há uma auto-vinculação da Entidade Pública – CIM do Alto Minho, pelo que a atuação do júri do procedimento administrativo, atentos os princípios constitucionais, designadamente da legalidade e da igualdade consagrados no artigo 266º/2 da CRP, face ao não cumprimento do requisito de formalização de apresentação da candidatura, delibera manter a exclusão da candidata.

3 - Seguidamente o júri tomou conhecimento do email de 07.11.2023 do candidato Armindo João Caridade cujo teor é o seguinte: “*Por motivos de serviço (exames de condução), o que iria obrigar a uma remarcação dos exames de condução, sendo que essa situação causaria bastante transtorno a todos os*



envolvidos, não me será possível estar presente na Entrevista Pública, que se realizará no próximo dia 8 de novembro, pelas 9H00 Horas, nas instalações da CIM do Alto Minho, Delegação de Valença" (cfr. Anexo II a esta ata e que dela faz parte integrante). Assim, o júri registou a falta de comparência do candidato Armindo João Caridade à Entrevista Pública, apesar de devidamente notificado.

4 - Seguidamente o júri, por volta das 10,00 horas passou à realização da Entrevista Pública da candidata Fátima Susana Cerqueira da Costa, a qual se encontra descrita no Anexo III a esta ata e que dela faz parte integrante.

5 - Seguidamente o júri constatou que faltou à Entrevista Pública, apesar de devidamente notificada, a candidata Joana Carolina dos Santos Prego.

6 - Por volta das 12,00 o júri passou à realização da Entrevista Pública da candidata Alexandrina Fernanda Silva Gomes Monteiro, a qual se encontra descrita no Anexo IV a esta ata e que dela faz parte integrante.

7 - Após a realização das Entrevistas Publicas o júri deliberou, por unanimidade, propôr, nos termos do artigo 11º/8 da Lei nº 75/2015, de 29.jul, a designação da candidata Alexandrina Fernanda Silva Gomes Monteiro, conforme Anexo V que aqui se dá como reproduzido para todos os legais efeitos.

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, III, IV e V.

O Júri,

Bruno Caldas

Alberto Teixeira

Angelina Esteves

Emília Bessa

Assunto: FW: Procedimento concursal para 1 lugar de cargo de direção intermédia de 2º grau - DPEDI - Divisão de Planeamento Estratégico e Desenvolvimento Intermunicipal

De: Sara Abade - *Work* <saraabade.work@gmail.com>

Enviada: 4 de novembro de 2023 09:06

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

Assunto: Re: Procedimento concursal para 1 lugar de cargo de direção intermédia de 2º grau - DPEDI - Divisão de Planeamento Estratégico e Desenvolvimento Intermunicipal

Srs

Contesto exclusão apresento recurso hierárquico e solicito. que informem qual é o artigo da CRP que lhe dá legalidade ?

Os melhores cumprimentos:

--

Sara Abade



Sem vírus. www.avast.com

Sara Abade <saraabade@gmail.com> escreveu no dia segunda, 30/10/2023 à(s) 20:35:

Sara Abade telm

Em 30 de out de 2023, em 19:58, Geral <geral@cim-altominho.pt> escreveu:

Exma. Senhora Sara Abade,

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

Emília Bessa

Assunto: FW: Procedimento concursal para 1 lugar de cargo de direção intermédia de 2º grau - DPEDI - Divisão de Planeamento Estratégico e Desenvolvimento Intermunicipal

De: João Caridade <joao.caridade84@gmail.com>

Enviada: 7 de novembro de 2023 07:38

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

Cc: Bruno Caldas <bcaldas@cim-altominho.pt>; alberto.teixeira.advogado@gmail.com; Angelina Esteves <angelina.esteves@cm-caminha.pt>; alberto.teixeira@sapo.pt

Assunto: Re: Procedimento concursal para 1 lugar de cargo de direção intermédia de 2º grau - DPEDI - Divisão de Planeamento Estratégico e Desenvolvimento Intermunicipal

Bom dia,

Por motivos de serviço (exames de condução), o que iria obrigar a uma remarcação dos exames de condução, sendo que essa situação causaria bastante transtorno a todos os envolvidos, não me será possível estar presente na Entrevista Pública, que se realizará no próximo dia **8 de novembro, pelas 9H00 Horas**, nas instalações da CIM do Alto Minho, Delegação de Valença.

Com os melhores cumprimentos,

Armindo João Caridade

A segunda, 30/10/2023, 19:48, Geral <geral@cim-altominho.pt> escreveu:

Exmo. Senhor Armindo João Caridade,

No âmbito do procedimento concursal referido, vimos por este meio informar que é convocado(a) para a realização da Entrevista Pública, que se realizará no próximo dia **8 de novembro, pelas 9H00 Horas**, nas instalações da CIM do Alto Minho, Delegação de Valença, sita na Avª Miguel Dantas, nº 69 – 4930-678 Valença.

Com os melhores cumprimentos,

O Presidente do Júri

Bruno Caldas

Atentamente,

Elisabete Rolo

Secretariado



Rua Bernardo Abrunhosa, n.º 105



Concurso: Divisão de Planeamento Estratégico e Desenvolvimento Intermunicipal (DPEDI)

ANEXO III - FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

Candidato: Fátima Susana Cerqueira da Costa

Classificação 12, 80 valores

I - Método da 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:

- 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.

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

II - ENTREVISTA DA CANDIDATA – CONTEÚDO E CLASSIFICAÇÃO

FATORES	IDENTIFICAÇÃO DAS QUESTÕES COLOCADAS À CANDIDATA	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 desenvolvimento Económico e Atratividade Territorial, Desenvolvimento Social; Promoção e Dinamização Turística; Educação, Formação e Qualificação; Formação da Administração Local; Cultura e Património; Inovação e Valorização Económica de Recursos Territoriais; Monitorização e acompanhamento transversal de projetos; Cooperação territorial e Sub-unidade de Ambiente e planeamento territorial. 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 PROFISIONAL	<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

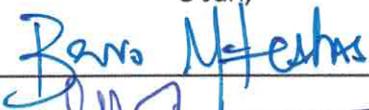


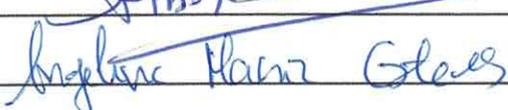
<p>SCCI - SENTIDO CRÍTICO E CAPACIDADE DE INOVAÇÃO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O Poder Local encontra-se numa encruzilhada, pois as responsabilidades de despesa não têm parado de crescer, designadamente atendendo a transferências de novas competências para as CIMs. Das competências transferidas qual(is) acha mais relevante para o papel das CIMs? • Qual a missão de um dirigente neste contexto? Desenvolva e justifique. 	<p>Demonstra alguma consistência no sentido crítico</p>
<p>CL - CAPACIDADE DE LIDERANÇA E DE ORIENTAÇÃO DE PESSOAS</p>	<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? 	<p>Revela alguma consistência na capacidade de liderança e de orientação de pessoas</p>
<p>COPO - CAPACIDADE PARA ESTABELECER OBJETIVOS/PROPOSTAS ORGANIZACIONAIS NO ÂMBITO DO CARGO A DESEMPENHAR</p>	<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? 	<p>Revela suficiente capacidade de identificar objetivos e propostas organizacionais nas funções da 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,







Concurso: Divisão de Planeamento Estratégico e Desenvolvimento Intermunicipal (DPEDI)

ANEXO IV - FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

Candidato: Alexandrina Fernanda Silva Gomes Monteiro

Classificação 16 valores

I - Método da 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:

- 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

10

(Handwritten signatures and initials)



					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

II – ENTREVISTA DA CANDIDATA – 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 desenvolvimento Económico e Atratividade Territorial, Desenvolvimento Social; Promoção e Dinamização Turística; Educação, Formação e Qualificação; Formação da Administração Local; Cultura e Património; Inovação e Valorização Económica de Recursos Territoriais; Monitorização e acompanhamento transversal de projetos; Cooperação territorial e Sub-unidade de Ambiente e planeamento territorial. 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 	Demonstra facilidade de sentido crítico

(Handwritten signatures and initials)



	<p>competências para as CIMs. Das competências transferidas qual(is) acha mais relevante para o papel das CIMs?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qual a missão de um dirigente neste contexto? Desenvolva e justifique. 	
<p>CL - CAPACIDADE DE LIDERANÇA E DE ORIENTAÇÃO DE PESSOAS</p>	<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? 	<p>Revela grande capacidade de liderança e de orientação de pessoas</p>
<p>COPO - CAPACIDADE PARA ESTABELECER OBJETIVOS/PROPOSTAS ORGANIZACIONAIS NO ÂMBITO DO CARGO A DESEMPENHAR</p>	<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? 	<p>Revela boa capacidade de identificar objetivos e propostas organizacionais nas funções da área de atuação do cargo a pro- ver.</p>

Classificação final (CE -16)+(IMP - 16) +(SCCI -16)+(CL-16) +(COPO – 16)/5): 16,00 valores

Em: 08/11/2023.

O Júri,

Barro M. A. Costa

[Signature]

Angélica Maria Gomes



ANEXO V - PROPOSTA DE DESIGNAÇÃO

CARGO: Chefe de Divisão de Planeamento Estratégico e Desenvolvimento Intermunicipal

Aos oito dias do mês de novembro de 2023 no âmbito da reunião nas instalações da CIM do Alto Minho, Delegação de Valença, sitas na Av^a Miguel Dantas, nº 69 – 4930-678 Valença, realizado pelo 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, a fim de proceder à escolha da candidata e à formalização da proposta de designação – abstendo-se de ordenar os restantes candidatos -, nos termos no disposto in fine do nº 8 do artigo 11º da Lei nº 75/2015, de 29.jul.

Após a aplicação do método Entrevista Pública verifica-se que a candidata Alexandrina Fernanda Silva Gomes Monteiro,

- a) Possui como grau académico – ciências sociais – sociologia;
- b) Possui no exercício das funções da categoria/carreira de técnica superior: 21 anos, 1 mês e 4 dias;
- c) Possui no exercício de funções de chefe de divisão, em regime de substituição: 4 anos, 10 meses e 10 dias.
- d) de acordo com a avaliação feita na entrevista pública (constante do anexo IV à ata nº 3 do júri), a candidata evidenciou muito bons conhecimentos dos problemas e tarefas específicas a exercer na unidade orgânica; um grande interesse e motivação para o exercício da função de chefia; uma facilidade de sentido crítico; uma grande capacidade de liderança e de orientação de pessoas e boa capacidade de identificar objetivos e propostas organizacionais nas funções da área de atuação do cargo a prover.

Assim, atendendo a que:

- a) A candidata reúne os requisitos legais exigidos para o efeito;
- b) De entre todos os demais, é a que demonstra possuir maior competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção e que melhor preenche o perfil exigido para o exercício do cargo;

O júri deliberou, por unanimidade, decorrida votação nominal, propor a designação da candidata Alexandrina Fernanda Silva Gomes Monteiro, para provimento no cargo de Chefe de Divisão de Planeamento Estratégico e Desenvolvimento Intermunicipal, nos termos do nº 8 do artigo 11º da Lei nº 75/2015, de 29.jul.

Ainda, nos termos do disposto no nº 13 do referido artigo 11º, o presente procedimento é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência dos interessados.



A presente proposta vai ser submetida à consideração do Senhor Presidente do Conselho Intermunicipal para os efeitos previstos na norma a que nos vimos referindo.

Em 08.11.2023.

O júri,





