

Concordo com  
a proposta do júri do concurso.  
Homologo a presente ata.

ATA Nº 3

ged  
afaf  
A. Simão

Classificação Final ao procedimento concursal para o cargo de direção Intermédia de 2º Grau

– Chefe da Divisão Administrativa, Financeira e Sociocultural

*[Assinatura]*  
31/05/2022

Aos 25 dias do mês de Maio do ano de dois mil e vinte e dois, no Edifício sede do Concelho, reuniu o Júri designado por deliberação da Assembleia Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo de 24 de Fevereiro de 2022 – constituído por Jacinto Dias, Técnico Superior Jurista, do Instituto Politécnico da Guarda como Presidente; Ema da Silveira Simão, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Pinhel e António José Martins Afonso, Diretor dos Serviços de Apoio aos alunos dos Serviços de Ação Social do Instituto Politécnico da Guarda – para elaborar a proposta de nomeação para o cargo de Direção Intermédia do 2.º Grau – **Chefe da Divisão Administrativa, Financeira e Sociocultural**, que será submetida ao Ex.mo Sr. Presidente da Câmara Municipal, o que fez nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:

No âmbito do concurso identificado em epígrafe e dentro do prazo estipulado para o efeito, foram apresentadas duas candidaturas, cujos titulares se passam a identificar:

- Carlos Manuel Pinto Lopes Branquinho.
- Luís Ricardo Beato Pereira;

O Júri, tal como havia deliberado em reunião realizada no passado dia 10 de Maio, admitiu a concurso os dois candidatos por considerar que preenchiam os requisitos legais de recrutamento, tal como definido no n.º 1 do art.º 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de Agosto.

De seguida o Júri procedeu à análise e classificação dos currículos apresentados pelos candidatos, apara efeitos de avaliação curricular, de que resultaram as seguintes





valorações, de acordo com os critérios estabelecidos na Acta n.º 1, conforme quadros I, II, III, IV e V de avaliação, anexos à presente Acta e que dela fazem parte integrante e ainda uma tabela referente a Ações de Formação.

Candidatos	Valoração AC	AC x 40%
Carlos Manuel Pinto Lopes Branquinho	13,38	5,36
Luís Ricardo Beato Pereira	13,12	5,25

Seguidamente o Júri procedeu à avaliação e classificação das Entrevistas Públicas, hoje realizadas e para as quais os candidatos haviam sido notificados, de que resultaram as grelhas avaliativas anexas à presente acta e que dela fazem parte integrante., de acordo com os factores previamente estabelecidos na acta n.º 1, e onde foram atribuídas as seguintes classificações:

Candidatos	Valoração EP	EP x 60%
Carlos Manuel Pinto Lopes Branquinho	18,00	10,80
Luís Ricardo Beato Pereira	16,80	10,08

Terminada a aplicação dos métodos de seleção e tendo por base na fórmula estabelecida na acta n.º 1, o Júri deliberou atribuir a cada um dos candidatos a seguinte classificação final:

Candidatos	AC x 40%	EP x 60%	Classificação Final
Carlos Manuel Pinto Lopes Branquinho	5,36	10,80	16,16
Luís Ricardo Beato Pereira	5,25	10,08	15,33

Em resultado da aplicação dos métodos de seleção o Júri concluiu que o candidato CARLOS MANUEL PINTO LOPES BRANQUINHO corresponde ao perfil pretendido, tendo ficado





demonstrado que possui uma excelente capacidade e aptidão técnica para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, excelente capacidade de liderança, espírito de iniciativa, capacidade de planeamento e organização adstritas à Divisão Administrativa, Financeira e Sociocultural.

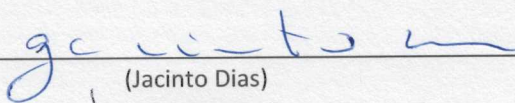
Pelo exposto, o Júri deliberou, ao abrigo em cumprimento do disposto no n.º 6 do art.º 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de Agosto, propor a nomeação, em comissão de serviço, pelo período de três anos, eventualmente renovável por iguais períodos, no cargo de direção intermédia de 2.º grau - Chefe da Divisão Administrativa, Financeira e Sociocultural, o candidato classificado em 1.º lugar, CARLOS MANUEL PINTO LOPES BRANQUINHO e submeter tal proposta de nomeação ao Ex.mo. Sr. Presidente da Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo.

Todas as deliberações proferidas pelo Júri do procedimento concursal foram tomadas por unanimidade.

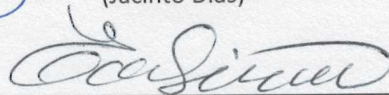
Nada mais havendo para tratar, deu-se por encerrada a reunião e lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do Júri

O Júri

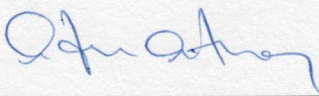
Presidente: \_\_\_\_\_

  
(Jacinto Dias)

Vogal: \_\_\_\_\_

  
(Ema da Silveira Simão)

Vogal: \_\_\_\_\_

  
(António José Martins Afonso)





**PROCEDIMENTO CONCURSAL**

**CHEFE DA DIVISÃO ADMINISTRATIVA, FINANCEIRA E SOCIOCULTURAL**

**- AVALIAÇÃO CURRICULAR -**

**Nome do Candidato: Carlos Manuel Pinto Lopes Branquinho**



*gale  
afah  
Cedano*



### Quadro I

FATORES DE AVALIAÇÃO	CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO	VALORAÇÃO	OBSERVAÇÕES
HABILITAÇÕES ACADÉMICAS	- Doutoramento; ----- - Mestrado; ----- - Licenciatura. -----	20 Valores 19 Valores 18 Valores	Possui Mestrado em Economia Local, com a classificação final de 16 (Muito Bom)  Licenciatura em Economia com média final de 12 valores
		<b>TOTAL</b>	<b>HL = 19 Valores</b>

**NOTA 1:** HL = Habilitações Literárias – ponderar-se-á a titularidade do grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

**NOTA 2:** Só serão considerados os graus académicos superiores a licenciatura que revistam pertinência para o exercício do cargo a prover.



*g. de  
afery  
Rodrigo*



## Quadro II

FATORES DE AVALIAÇÃO	CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO	VALORAÇÃO	OBSERVAÇÕES
Pós - Graduações	- Pós – Graduação com duração superior a 6 meses;	16 Valores	Possui o Curso de Pós-Graduação em Gestão Autárquica com a classificação de Suficiente  <b>PG = 16 Valores</b>
	- Pós – Graduação com duração superior a 3 meses e inferior a 6 meses;	14 Valores	
	- Pós – Graduação com duração até 3 meses.	12 Valores	

Nota 1: Acresce à valorização supra descrita um ponto, por cada curso de Pós-Graduação para além do inicialmente valorado, até ao máximo de 20 valores.

FATORES DE AVALIAÇÃO	CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO	VALORAÇÃO	OBSERVAÇÕES
Formação Profissional	<b>Formação Profissional na área da administração local:</b> - Mais de 250 horas de formação - 150 a 249 horas de formação - 70 a 149 horas de formação - 40 a 69 horas de formação - 20 a 39 horas de formação - Menos de 20 horas	20 Valores 18 Valores 16 Valores 14 Valores 12 Valores 10 Valores	Possui <b>684 horas</b> de formação profissional na área da Administração Local  <b>FPAAL = 20 Valores</b>
	<b>Formação Profissional na área do cargo de dirigente:</b> - Mais de 250 horas de formação	20 Valores	



*g. de  
afaf  
Rodrigo*



<ul style="list-style-type: none"> <li>- 150 a 249 horas de formação</li> <li>- 70 a 149 horas de formação</li> <li>- 40 a 69 horas de formação</li> <li>- 20 a 39 horas de formação</li> <li>- Menos de 20 horas</li> </ul> <p><b>Formação Profissional Específica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mais de 250 horas de formação</li> <li>- 201 a 250 horas de formação</li> <li>- 151 a 200 horas de formação</li> <li>- 101 a 150 horas de formação</li> <li>- 51 a 100 horas de formação</li> <li>- 35 a 50 horas de formação</li> </ul>	<p>18 Valores</p> <p>16 Valores</p> <p>14 Valores</p> <p>12 Valores</p> <p>10 Valores</p> <p>20 Valores</p> <p>18 Valores</p> <p>16 Valores</p> <p>14 Valores</p> <p>12 Valores</p> <p>10 Valores</p>	<p>Possui <u>7 horas</u> formação profissional na área de cargo de dirigente</p>	<p>FPACD = 10 Valores</p>
<p>FP = <math>\frac{(1 \times \text{PG}) + (1 \times \text{FPal}) + (2 \times \text{FPafcd}) + (1 \times \text{FP esp})}{5}</math></p>		<p>TOTAL: FP = <math>\frac{(1 \times 16) + (1 \times 20) + (2 \times 20) + (1 \times 0)}{5}</math> = 11,20 Valores</p>	



*gale  
Dafaf  
Rodrigo*



### Quadro III

FATORES DE AVALIAÇÃO	CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO	VALORAÇÃO	OBSERVAÇÕES
a) Exercício de funções públicas genericamente consideradas	<b>Tempo de Serviço</b> - Mais de 20 anos - De 10 a 20 anos - Até 10 anos	20 Valores 19 Valores 18 Valores	Possui <b>20 anos, 1 mês e 18 dias</b> de tempo de serviço  <b>EFPGC = 20 Valores</b>
b) Exercício de funções públicas com pertinência no âmbito da área funcional no cargo dirigente a prover	<b>Tempo de Serviço</b> - Mais de 9 anos - De 3 a 9 anos - Até 3 anos	20 Valores 19 Valores 18 Valores	Possui mais de 9 anos de tempo de serviço  <b>EFPPCD = 20 Valores</b>
c) Exercício de Funções de Assessoria	<b>Tempo de Serviço na área do cargo:</b> - Mais de 9 anos - De 3 a 9 anos - Até 3 anos  <b>Tempo de Serviço em área distinta:</b> - Mais de 9 anos - Mais de 3 anos e menos de 9 anos - Até 3 anos	20 Valores 19 Valores 18 Valores  20 Valores 19 Valores 18 Valores	Possui até 3 anos de tempo de serviço  <b>EFAss = 18 Valores</b>



*g. de  
gatah  
C. de*



<p>d) Exercício de Funções de Coordenação</p>	<p>Tempo de Serviço na área do cargo dirigente a prover</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mais de 9 anos</li> <li>- Mais de 3 anos e menos de 9 anos</li> <li>- Até 3 anos</li> </ul> <p>Tempo de Serviço em área distinta</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mais de 9 anos</li> <li>- Mais de 3 anos e menos de 9 anos</li> <li>- Até 3 anos</li> </ul>	<p>20 Valores 19 Valores 18 Valores</p> <p>20 Valores 19 Valores 18 Valores</p>	<p>EFCoord =</p>
<p>e) Exercício de Funções de Dirigente</p>	<p>Tempo de Serviço na área do cargo dirigente a prover</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mais de 9 anos</li> <li>- Mais de 3 anos e menos de 9 anos</li> <li>- Até 3 anos</li> </ul> <p>Tempo de Serviço em área distinta</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mais de 9 anos</li> <li>- Mais de 3 anos e menos de 9 anos</li> <li>- Até 3 anos</li> </ul>	<p>20 Valores 19 Valores 18 Valores</p> <p>14 Valores 12 Valores 10 Valores</p>	<p>EFDir =</p>
<p>EP = <math>(1 \times \text{EFPg}) + (2 \times \text{EFPd}) + (2,5 \times \text{EFPass}) + (3 \times \text{EFPdcoord}) + (4 \times \text{EFPdcd})</math></p> <p>12,5</p>			<p>TOTAL: <math>(1 \times 20) + (2 \times 40) + (2,5 \times 18) + (3 \times 0) + (4 \times 0) = 8,40</math></p> <p>12,5</p>

Nota: Só serão consideradas as funções de coordenação de equipa e/ou de projeto, tituladas por documento interno bastante, nomeadamente por Despacho.



*go de  
ataf  
Rodrigo*



### Quadro IV

FATORES DE AVALIAÇÃO	CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO	VALORAÇÃO	OBSERVAÇÕES
<b>AValiação DE DESEMPENHO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Excelente/Desempenho Excelente</li> <li>- Muito Bom/Desempenho Relevante</li> <li>- Bom/Desempenho Adequado</li> <li>- Necessita de Desenvolvimento (ou Insuficiente) /Desempenho Inadequado</li> </ul>	<p>20 Valores</p> <p>18 Valores</p> <p>12 Valores</p> <p>8 Valores</p>	<p>Biénio 2017/2018 – Desempenho relevante</p> <p style="text-align: center;"><b>18 Valores</b></p>
<b>TOTAL</b>		<b>AD = 18 Valores</b>	

**NOTA:** Avaliação de Desempenho será avaliada o último período não superior a três anos. Para efeitos de cálculo será considerada a média simples das avaliações de desempenho a considerar.



*João  
Pata  
Câmara*



**Quadro V**

$AC = \frac{(3xHL) + (3xFP) + (3xEP) + (1xAD)}{10} =$	$AC = \frac{(3x19) + (3x11,20) + (3x8,40) + (1x18)}{10} =$
$AC = \frac{57 + 33,60 + 25,20 + 18}{10} = 13,38$	



*guedes  
ataf  
Rodrigo*



**Nome do candidato:** Carlos Manuel Pinto Lopes Branquinho

<b>- FORMAÇÃO -</b>					
<b>Formação profissional na Área da Administração Local</b>	<b>Nº Horas</b>	<b>Formação Profissional na Área de Cargo de Dirigente</b>	<b>Nº Horas</b>	<b>Formação Específica</b> <b>A Formação Profissional Específica privilegia as seguintes áreas de competências:</b>	<b>Nº Horas</b>
Lei 30/2021 – Regime Especial de Contratação Pública e Alterações ao CCP (aquisição de bens e serviços e gestor do contrato)	12	5ª Jornada para Chefias e Quadros Administrativos	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organização e atividade administrativa;</li> <li>- Gestão de pessoas e liderança;</li> <li>- Gestão de Recursos Humanos, orçamentais, materiais e tecnológicos;</li> <li>- Informação e conhecimento;</li> <li>- Qualidade, inovação e modernização;</li> <li>- Internacionalização e assuntos comunitários;</li> <li>- Gestão e mudança.</li> </ul>	
A prestação de contas nos Municípios – 2020 – Novos desafios e oportunidades	4				
RAP – Reunião de aperfeiçoamento profissional	7				
Decreto-Lei nº 10-A/2020 – Impactos na Contratação Pública e no RCTFP	7				



*ga de  
pate  
Pedro*



Sessão Flash – Temas candentes de direito autarquico	7				
XXXIX Colóquio Nacional da ATAM - Sesimbra	15				
RAP – Reunião de Aperfeiçoamento Profissional – Miranda do Corvo 2019	7				
Sessão Flash – Temas candentes de direito autarquico	3				
XXXVIII Colóquio Nacional da ATAM - Aveiro	15				
Sigma – SNC - AP	7				
Formação em SNC – AP – Despacho nº 9101/2017	169				
XXXVII Colóquio Nacional da ATAM - Coimbra	15				
RAP – Reunião de Aperfeiçoamento Profissional – Méda 2017	7				
RAP – Reunião de Aperfeiçoamento Profissional – Sabugal 2016	7				
XXXVI Colóquio Nacional da ATAM – ( e I Colóqui Transfronteiriço) - Elvas	15				
Organização e Métodos de Simplificação Administrativa	12				



*gac  
afat  
Rodrigo*



Regime Juridico do Serviço Publico do Transporte de Passageiros	12				
XXXV Colóquio Nacional da ATAM – Viana do Castelo	15				
RAP – Reunião de Aperfeiçoamento Profissional – Vila Velha de Ródão - 2015	7				
XXXIV Colóquio Nacional da ATAM – Funchal	15				
Seminário – Nova Lei do Trabalho em Funções Publicas	7				
Excel Avançado Aplicado à Gestão	24				
Impacto da LOE 2014 na Gestão de Recursos Humanos	6				
RAP – Reunião de Aperfeiçoamento Profissional – Lamego 2014	7				
Novo Regime Juridico das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais	7				
Mobilidade, requalificação e extinção da relação jurídica de emprego na Administração Publica	14				
RAP – Reunião de Aperfeiçoamento Profissional – Oleiros 2013	7				



*g. e. c.  
J. e. c.  
Rodrigo*



Orçamento de Estado para 2013 – Disposições relativas a trabalhadores do setor público	6			
A Gestão de RH e o Orçamento de Estado para 2012	6			
Orçamento de Estado para 2011 e as implicações na gestão autarquica	7			
Novo Regime jurídico de organização dos serviços das autarquias locais	7			
Curso de entrevista de avaliação de competências	35			
Regime do Contrato Individual de Trabalho em Funções Públicas	12			
RAP – Reunião de Aperfeiçoamento Profissional – Pampilhosa da Serra - 2008	7			
Regime de Vínculos, Carreiras, Recrutamento e Remunerações, a reforma e os princípios orientadores	12			
Regime de Vinculação, Carreiras, Recrutamento e Remunerações	12			
Execuções Fiscais	24			
Os instrumentos de Mobilidade de Pessoal na Administração Local	6			
Processamento de Vencimentos, Abonos e Regalias Sociais	12			



*João de  
Castelo  
Rodrigo*



Novo Regime da Avaliação do Desempenho	14			
Registo de Cidadãos Comunitários	7			
Procedimento Disciplinar nas Autarquias Locais	12			
Novo Regime da Avaliação do Desempenho	6			
Base de dados INSAAR	16			
XXV Colóquio Nacional da ATAM – Castelo Branco	15			
Relação Jurídica de Emprego Público	12			
Contrato individual de trabalho na administração pública	12			
Sistema de Gestão de Pessoal	28			
<b>TOTAL</b>	<b>684</b>		<b>7</b>	



*Geol  
de Figueira  
Castelo Rodrigo*



**PROCEDIMENTO CONCURSAL**

**CHEFE DA DIVISÃO ADMINISTRATIVA, FINANCEIRA E SOCIOCULTURAL**

**- AVALIAÇÃO CURRICULAR -**

**Nome do Candidato: Luís Ricardo Beato Pereira**



*Luís Ricardo Beato Pereira*



### Quadro I

FATORES DE AVALIAÇÃO	CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO	VALORAÇÃO	OBSERVAÇÕES
HABILITAÇÕES ACADÉMICAS	- Doutoramento; -----	20 Valores	Possui mestrado em Direito, na Área de Ciências Jurídico-Políticas com a classificação final de 14 Valores
	- Mestrado; -----	19 Valores	
	- Licenciatura. -----	18 Valores	
		<b>TOTAL</b>	<b>HL = 19</b>

**NOTA 1: HL = Habilitações Literárias – ponderar-se-á a titularidade do grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.**

**NOTA 2: Só serão considerados os graus académicos superiores a licenciatura que revistam pertinência para o exercício do cargo a prover.**



*galer  
ata  
Edna*



## Quadro II

FATORES DE AVALIAÇÃO	CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO	VALORAÇÃO	OBSERVAÇÕES
<b>Pós - Graduações</b>	- Pós – Graduação com duração superior a 6 meses;	16 Valores	Possui Pós-Graduação em Gestão Organizacional das Autarquias Locais com a classificação de Bom e MBA em Administração e Gestão de Empresas com a classificação final de 15 valores  <b>PG = 16 Valores</b>
	- Pós – Graduação com duração superior a 3 meses e inferior a 3 meses;	14 Valores	
	- Pós – Graduação com duração até 3 meses.	12 Valores	

Nota 1: Acresce à valorização supra descrita um ponto, por cada curso de Pós-Graduação para além do inicialmente valorado, até ao máximo de 20 valores.

FATORES DE AVALIAÇÃO	CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO	VALORAÇÃO	OBSERVAÇÕES
<b>Formação Profissional</b>	<b>Formação Profissional na área da administração local:</b> - Mais de 250 horas de formação - 150 a 249 horas de formação - 70 a 149 horas de formação - 40 a 69 horas de formação - 20 a 39 horas de formação - Menos de 20 horas	20 Valores 18 Valores 16 Valores 14 Valores 12 Valores 10 Valores	Possui <u>156,50 horas</u> de formação profissional na área da Administração Local  <b>FPAAL = 18 Valores</b>
	<b>Formação Profissional na área do cargo de dirigente:</b> - Mais de 250 horas de formação	20 Valores	



*Jacinto  
Gatah  
Ordem*



<ul style="list-style-type: none"> <li>- 150 a 249 horas de formação</li> <li>- 70 a 149 horas de formação</li> <li>- 40 a 69 horas de formação</li> <li>- 20 a 39 horas de formação</li> <li>- Menos de 20 horas</li> </ul>	<p><b>Formação Profissional Especifica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mais de 250 horas de formação</li> <li>- 201 a 250 horas de formação</li> <li>- 151 a 200 horas de formação</li> <li>- 101 a 150 horas de formação</li> <li>- 51 a 100 horas de formação</li> <li>- 35 a 50 horas de formação</li> </ul>	<p>18 Valores 16 Valores 14 Valores 12 Valores 10 Valores</p> <p>20 Valores 18 Valores 16 Valores 14 Valores 12 Valores 10 Valores</p>	<p>Não possui formação na área de dirigente</p>	<p><b>TOTAL: FP = <math>\frac{(1 \times 16) + (1 \times 18) + (2 \times 0) + (1 \times 0)}{5} = 6,8</math></b></p>
--	---	--	---	--



*João Afonso*  
*Ordina*



### Quadro III

FATORES DE AVALIAÇÃO	CRITÉRIOS DE APRECIACÃO E PONDERAÇÃO	VALORAÇÃO	OBSERVAÇÕES
a) Exercício de funções públicas genericamente consideradas	<b>Tempo de Serviço</b> - Mais de 20 anos - De 10 a 20 anos - Até 10 anos	20 Valores 19 Valores 18 Valores	Possui <b>15</b> anos de serviço  <b>EFIGC = 19 Valores</b>
b) Exercício de funções públicas com pertinência no âmbito da área funcional no cargo dirigente a prover	<b>Tempo de Serviço</b> - Mais de 9 anos - De 3 a 9 anos - Até 3 anos	20 Valores 19 Valores 18 Valores	Coordenação de Serviços Jurídicos na AEdP desde 21/10/2021 até à presente data  <b>EFPPCD = 18 Valores</b>
c) Exercício de Funções de Assessoria	<b>Tempo de Serviço na área do cargo:</b> - Mais de 9 anos - De 3 a 9 anos - Até 3 anos  <b>Tempo de Serviço em área distinta:</b> - Mais de 9 anos - Mais de 3 anos e menos de 9 anos - Até 3 anos	20 Valores 19 Valores 18 Valores  20 Valores 19 Valores 18 Valores	      <b>EFAss =</b>



*gacem  
gafaty  
Castro*



<p>d) Exercício de Funções de Coordenação</p>	<p><b>Tempo de Serviço na área do cargo dirigente a prover</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mais de 9 anos</li> <li>- Mais de 3 anos e menos de 9 anos</li> <li>- Até 3 anos</li> </ul> <p><b>Tempo de Serviço em área distinta</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mais de 9 anos</li> <li>- Mais de 3 anos e menos de 9 anos</li> <li>- Até 3 anos</li> </ul>	<p>20 Valores 19 Valores 18 Valores</p> <p>20 Valores 19 Valores 18 Valores</p>	<p>Área de Recuperação de Crédito – Direção Jurídico e Contencioso na AEdP desde 09/09/2020</p>	<p><b>EFCood = 18 Valores</b></p>
<p>e) Exercício de Funções de Dirigente</p>	<p><b>Tempo de Serviço na área do cargo dirigente a prover</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mais de 9 anos</li> <li>- Mais de 3 anos e menos de 9 anos</li> <li>- Até 3 anos</li> </ul> <p><b>Tempo de Serviço em área distinta</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mais de 9 anos</li> <li>- Mais de 3 anos e menos de 9 anos</li> <li>- Até 3 anos</li> </ul>	<p>20 Valores 19 Valores 18 Valores</p> <p>14 Valores 12 Valores 10 Valores</p>	<p>Coordenador dos serviços jurídicos na AEdP desde 21/10/2021</p>	<p><b>EFD = 10 Valores</b></p>
<p><b>EP = <math>(1 \times \text{EFPg}) + (2 \times \text{EFPp}) + (2,5 \times \text{EFass}) + (3 \times \text{EFDcoord}) + (4 \times \text{EFDcfid})</math></b></p>		<p><b>12,5</b></p>	<p><b>TOTAL: <math>(1 \times 19) + (2 \times 18) + (2,5 \times 0) + (3 \times 18) + (4 \times 10) = 11,92</math></b></p>	<p><b>12,5</b></p>

Nota: Só serão consideradas as funções de coordenação de equipa e/ou de projeto, tituladas por documento interno bastante, nomeadamente por Despacho.



*g. de l. u.*  
*afan*  
*afan*



### Quadro IV

FATORES DE AVALIAÇÃO	CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO	VALORAÇÃO	OBSERVAÇÕES
AValiação DE DESEMPENHO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Excelente/Desempenho Excelente</li> <li>- Muito Bom/Desempenho Relevante</li> <li>- Bom/Desempenho Adequado</li> <li>- Necessita de Desenvolvimento (ou Insuficiente) /Desempenho Inadequado</li> </ul>	<p>20 Valores</p> <p>18 Valores</p> <p>12 Valores</p> <p>8 Valores</p>	<p>Biénio 2019/2020 – Desempenho Relevante</p> <p style="text-align: right;"><b>18 Valores</b></p>
<b>TOTAL</b>		<b>AD = 18 Valores</b>	

**NOTA:** Avaliação de Desempenho será avaliada o último período não superior a três anos. Para efeitos de cálculo será considerada a média simples das avaliações de desempenho a considerar.



*g. de  
Figueira  
Castelo*



**Quadro V**

$AC = \frac{(3xHL) + (3xFP) + (3xEP) + (1xAD)}{10} =$	$AC = \frac{(3x19) + (3x6,80) + (3x11,92) + (1x18)}{10} =$
$AC = \frac{57 + 20,40 + 35,76 + 18}{10} = 13,12$	



*João  
Atafy*  
*Costa*



Nome do candidato: Luís Ricardo Beato Pereira

- FORMAÇÃO -

Formação profissional na Área da Administração Local	Nº Horas	Formação Profissional na Área de Cargo de Dirigente	Nº Horas	Formação Específica A Formação Profissional Específica privilegia as seguintes áreas de competências:	Nº Horas
Alterações ao Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação	7			- Organização e atividade administrativa; - Gestão de pessoas e liderança; - Gestão de Recursos Humanos, orçamentais, materiais e tecnológicos; - Informação e conhecimento; - Qualidade, inovação e modernização; - Internacionalização e assuntos comunitários; - Gestão e mudança.	
Curso de Especialização em Contratação Pública das Autarquias Locais	140				
Novo Regime Jurídico da Recuperação Financeira Municipal e Impacto do FAM – Fundo de Apoio Municipal	2,5				
Nova Lei do Trabalho em Funções Públicas	7				
<b>TOTAL</b>	<b>156,5</b>				



João  
Pereira



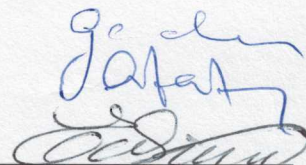
### Entrevista Pública

#### Chefe da Divisão Administrativa, Financeira e Sociocultural

CRITÉRIOS	QUESTÕES FORMULADAS	VALORAÇÃO
a) <b>COMPETÊNCIA TÉCNICA E APTIDÃO PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE DIREÇÃO, COORDENAÇÃO E CONTROLO</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Qual o seu estilo de liderança?</li> <li>2. Qual o perfil de competências de um líder e quais os desafios?</li> <li>3. Na sua perspetiva liderar é chefiar e um líder é igual a um chefe?</li> <li>4. Como motivaria a sua equipa e qual a melhor forma de a coordenar, caso fique em primeiro lugar no cargo de chefia para o qual concorre?</li> <li>5. Qual a principal qualidade que deve ter um líder técnico na administração local?</li> <li>6. Quais as suas habilidades para resolver conflitos eficazmente?</li> <li>7. A função dos dirigentes intermédios visa contribuir para a melhoria da administração local, em razão das necessidades dos utilizadores. De que modo é que o SIADAP pode contribuir para esta melhoria?</li> <li>8. Qual a importância da lei dos compromissos para a melhoria do planeamento na administração local.</li> </ol>	
<p><b>Fundamentação da classificação atribuída:</b> O candidato apresentou de uma forma clara argumentos consistentes e genericamente muito bem fundamentados, revelando excelentes aptidões para o exercício das funções postas a concurso. O candidato efetuou uma análise crítica, centrada essencialmente numa estratégia de serviço público e evidenciou competências de organização acima da média</p>		<b>18</b>
b) <b>CAPACIDADE DE EXPRESSÃO E COMUNICAÇÃO E FLUÊNCIA VERBAL</b>	(Avaliada pelo conjunto de respostas ao longo da entrevista)	
<p><b>Fundamentação da classificação atribuída:</b> Avaliado pelo conjunto de respostas ao longo da Entrevista, manifestou excelente capacidade de expressão oral. O Candidato evidenciou uma capacidade de expressão e comunicação muito eficiente, consolidada através de um discurso oral muito crítico, objetivo e consistente. Evidenciou ser detentor de uma capacidade de comunicação e expressão acima do esperado.</p>		<b>18</b>
c) <b>SENTIDO CRÍTICO E CLAREZA DE RACIOCÍNIO</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conhece o Regulamento da Organização dos Serviços e a estrutura orgânica dos serviços Municipais de Figueira de Castelo Rodrigo?</li> <li>2. Concorda com este modelo organizacional?</li> <li>3. Se pudesse que melhorias introduziria na sua estrutura orgânica? E em particular na Divisão Administrativa, Financeira e Sociocultural?</li> <li>4. Enuncie medidas concretas para melhorar a comunicação entre os serviços da autarquia e entre esta e os cidadãos?</li> <li>5. Enuncie medidas que permitam uma maior integração e rentabilidade dos meios humanos disponíveis que integram a Divisão.</li> <li>6. Proponha medidas que proporcionem maior eficácia aos métodos de funcionamento dos serviços que integram a Divisão.</li> <li>7. Em que medida esta Divisão poderá contribuir para o melhor funcionamento das outras Divisões?</li> </ol>	
<p><b>Fundamentação da classificação atribuída:</b> O candidato possui um excelente sentido crítico, expressando o seu raciocínio de forma muito clara. O candidato respondeu às questões de forma muito objetiva e muito interessante, evidenciando conhecer muito bem a organização, a região e o país.</p>		<b>18</b>







<p><b>d) MOTIVAÇÃO</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explique as razões que o levaram a concorrer a este cargo?</li> <li>2. Quais as metas que almeja para o futuro?</li> <li>3. Qual a mais-valia da sua prestação para a nossa organização?</li> <li>4. O que o motiva enquanto dirigente da Administração Local?</li> <li>5. Ao longo do seu percurso profissional, por certo, surgiram situações que implicaram maior esforço ou adaptação. Conte-nos uma dessa experiências e como atuou.</li> </ol>	
<p><b>Fundamentação da classificação atribuída:</b> O candidato pelo conjunto de respostas ao longo da entrevista deu provas de um muito bom nível de motivação para o cargo a que se candidatou. Revelou ser detentor de elevadas competências comportamentais para a liderança, nomeadamente grande motivação, princípios de rigor e responsabilidade, muita experiência e evidenciou estar preparado para resolver situações de conflito. Demonstrou ainda que a sua forte motivação está associada a uma estratégia de envolvimento dos colaboradores, associada ao trabalho em equipa.</p>		<p><b>18</b></p>
<p><b>e) CONHECIMENTO DO CONTEUDO FUNCIONAL CORRESPONDENTE AO LUGAR A PROVER</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. De acordo com o estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços da Administração Local, descreva algumas das competências do pessoal dirigente.</li> <li>2. De acordo com o Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços da Administração Local, no exercício destas funções, quais as suas responsabilidades?</li> <li>3. Descreva as funções da Divisão e o modo como pretende otimizar as principais tarefas da responsabilidade da Divisão. Como se poderia tornar a Divisão auto-sustentável?</li> <li>4. Conhece as atribuições e competências da unidade orgânica a que se candidata?</li> <li>5. Como perspetiva o horizonte 2025 no âmbito da Divisão a que se candidata?</li> <li>6. Quais as tarefas operacionais que melhor definem um Chefe da Divisão Administrativa, Financeira e Sociocultural?</li> <li>7. Num conflito entre dois colaboradores, que leva ao extremo da violência física, como procederá?</li> </ol>	
<p><b>Fundamentação da classificação atribuída:</b> O candidato apresentou um excelente nível de conhecimentos das funções a desempenhar. Evidenciou ser detentor de excelentes conhecimentos dos conteúdos funcionais correspondentes ao lugar a prover, articulando as áreas funcionais de forma excelente. Identificou um sentido de responsabilidade acima da média, apresentando-se muito disponível, muito empenhado e aproveitando todas as oportunidades possíveis de modo a contribuir para o desenvolvimento local.</p>		<p><b>18</b></p>
		<p><b>EPS = 18</b></p>

**Nome do Candidato(a):** Carlos Manuel Pinto Lopes Branquinho

**Data:** 25/05/2022





Entrevista Pública

Chefe da Divisão Administrativa, Financeira e Sociocultural

CRITÉRIOS	QUESTÕES FORMULADAS	VALORAÇÃO
a) COMPETENCIATÉCNICA E APTIDÃO PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE DIREÇÃO, COORDENAÇÃO E CONTROLO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Qual o seu estilo de liderança?</li> <li>2. Qual o perfil de competências de um líder e quais os desafios?</li> <li>3. Na sua perspetiva liderar é chefiar e um líder é igual a um chefe?</li> <li>4. Como motivaria a sua equipa e qual a melhor forma de a coordenar, caso fique em primeiro lugar no cargo de chefia para o qual concorre?</li> <li>5. Qual a principal qualidade que deve ter um líder técnico na administração local?</li> <li>6. Quais as suas habilidades para resolver conflitos eficazmente?</li> <li>7. A função dos dirigentes intermédios visa contribuir para a melhoria da administração local, em razão das necessidades dos utilizadores. De que modo é que o SIADAP pode contribuir para esta melhoria?</li> <li>8. Qual a importância da lei dos compromissos para a melhoria do planeamento na administração local.</li> </ol>	
<p><b>Fundamentação da classificação atribuída:</b> O candidato apresentou de uma forma clara argumentos consistentes e genericamente muito bem fundamentados, revelando muito boas aptidões para o exercício das funções postas a concurso. O candidato efetuou uma análise crítica, centrada essencialmente numa estratégia de serviço público e evidenciou muito boas competências de organização.</p>		17
b) CAPACIDADE DE EXPRESSÃO E COMUNICAÇÃO E FLUÊNCIA VERBAL	(Avaliada pelo conjunto de respostas ao longo da entrevista)	
<p><b>Fundamentação da classificação atribuída:</b> Avaliado pelo conjunto de respostas ao longo da Entrevista, manifestou muito boa capacidade de expressão oral. O Candidato evidenciou uma capacidade de expressão e comunicação muito eficiente, consolidada através de um discurso oral muito objetivo e consistente.</p>		17
c) SENTIDO CRÍTICO E CLAREZA DE RACIOCÍNIO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conhece o Regulamento da Organização dos Serviços e a estrutura orgânica dos serviços Municipais de Figueira de Castelo Rodrigo?</li> <li>2. Concorda com este modelo organizacional?</li> <li>3. Se pudesse que melhorias introduziria na sua estrutura orgânica? E em particular na Divisão Administrativa, Financeira e Sociocultural?</li> <li>4. Enuncie medidas concretas para melhorar a comunicação entre os serviços da autarquia e entre esta e os cidadãos?</li> <li>5. Enuncie medidas que permitam uma maior integração e rentabilidade dos meios humanos disponíveis que integram a Divisão.</li> <li>6. Proponha medidas que proporcionem maior eficácia aos métodos de funcionamento dos serviços que integram a Divisão.</li> <li>7. Em que medida esta Divisão poderá contribuir para o melhor funcionamento das outras Divisões?</li> </ol>	
<p><b>Fundamentação da classificação atribuída:</b> O candidato possui bom sentido crítico, expressando o seu raciocínio de forma clara.</p>		16





*João de  
afafaf  
Beato*

<p>d) MOTIVAÇÃO</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explique as razões que o levaram a concorrer a este cargo?</li> <li>2. Quais as metas que almeja para o futuro?</li> <li>3. Qual a mais-valia da sua prestação para a nossa organização?</li> <li>4. O que o motiva enquanto dirigente da Administração Local?</li> <li>5. Ao longo do seu percurso profissional, por certo, surgiram situações que implicaram maior esforço ou adaptação. Conte-nos uma dessa experiências e como atuou.</li> </ol>	
<p><b>Fundamentação da classificação atribuída:</b> O candidato pelo conjunto de respostas ao longo da entrevista deu provas de um nível muito bom de motivação para o cargo a que se candidatou. Revelou ser detentor de muito boas competências comportamentais para a liderança, muita experiência, evidenciando ainda estar preparado para resolver situações de conflito. Demonstrou ainda que a sua forte motivação está associada a uma estratégia de envolvimento dos colaboradores, associada ao trabalho em equipa.</p>		17
<p>e) CONHECIMENTO DO CONTEUDO FUNCIONAL CORRESPONDENTE AO LUGAR A PROVER</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. De acordo com o estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços da Administração Local, descreva algumas das competências do pessoal dirigente.</li> <li>2. De acordo com o Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços da Administração Local, no exercício destas funções, quais as suas responsabilidades?</li> <li>3. Descreva as funções da Divisão e o modo como pretende otimizar as principais tarefas da responsabilidade da Divisão. Como se poderia tornar a Divisão auto-sustentável?</li> <li>4. Conhece as atribuições e competências da unidade orgânica a que se candidata?</li> <li>5. Como perspetiva o horizonte 2025 no âmbito da Divisão a que se candidata?</li> <li>6. Quais as tarefas operacionais que melhor definem um Chefe da Divisão Administrativa, Financeira e Sociocultural?</li> <li>7. Num conflito entre dois colaboradores, que leva ao extremo da violência física, como procederá?</li> </ol>	
<p><b>Fundamentação da classificação atribuída:</b> O candidato apresentou um nível muito bom de conhecimentos das funções a desempenhar. Evidenciou ser detentor de muito bons conhecimentos dos conteúdos funcionais correspondentes ao lugar a prover, articulando as áreas funcionais de forma muito consistente. Identificou um muito bom sentido de responsabilidade, apresentando-se muito disponível, muito empenhado e aproveitando as oportunidades do novo quadro comunitário, de modo a contribuir para o desenvolvimento local.</p>		17
		EPS = 16,8

Nome do Candidato(a): Luís Ricardo Beato Pereira

Data: 25/05/2022

